

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Lenka Midlochová

**Rovné postavení a rovné příležitosti osob pečujících o děti
v pracovněprávních vztazích v České republice
a vybraných evropských zemích**

Equal status and equal opportunities for individuals caring for children in labour relations
in the Czech Republic and selected European countries

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 11. 5. 2017

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Lenka Midlochová

V Praze dne 11. 5. 2017

Mé vřelé poděkování patří paní doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. za její milé a konstruktivní rady, které mě vždy dokázaly nadchnout a popohnat kupředu k cíli.

Děkuji i mému partnerovi a rodině za podporu, pomoc a trpělivost v mém kreativním období.

Obsah

Úvod	5
1. Sociologický aspekt.....	6
2. Rodinná politika	10
2.1. Pojem	10
2.2. Rodinná politika v České republice	12
2.3. Rodinná politika ve vybraných evropských zemích	14
2.3.1. Rodinná politika ve Švédském království	14
2.3.2. Rodinná politika ve Finské republice	16
2.3.3. Rodinná politika v Norském království.....	20
2.3.4. Rodinná politika v Dánském království	22
2.3.5. Rodinná politika na Islandu	24
3. Základní pojmy.....	25
4. Právní úprava na mezinárodní úrovni	30
4.1. Organizace spojených národů	31
4.1.1. Všeobecná deklarace lidských práv	31
4.1.2. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech.....	33
4.1.3. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.....	34
4.1.4. Další antidiskriminační úmluvy OSN	35
4.2. Rada Evropy	37
4.2.1. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod	37
4.2.2. Evropská sociální charta	38
4.3. Mezinárodní organizace práce	40
5. Právní úprava na úrovni Evropské unie	42
5.1. Primární právo EU	42
5.2. Sekundární právo EU.....	45
6. Právní úprava v České republice	47
6.1. Ústavní úroveň	49
6.2. Úroveň zákonné úpravy	50
7. Možnosti sladění pracovních a rodinných rolí.....	53
7.1. Možnosti sladění poskytované na základě zákona	56

7.1.1.	Mateřská dovolená.....	57
7.1.2.	Rodičovská dovolená.....	58
7.1.3.	Pružná pracovní doba	59
7.1.4.	Zkrácený pracovní úvazek.....	60
7.2.	Jiné možnosti sladění poskytované zaměstnaným rodičům	61
7.2.1.	Práce z domova.....	61
7.2.2.	Služby péče o děti.....	62
7.2.3.	Krátkodobé volno na vyléčení, tzv. sick-days.....	63
8.	Pojetí mateřské a rodičovské dovolené.....	64
8.1.	Otcovská dovolená.....	66
Závěr		68
Použité prameny a literatura.....		73
Monografie a další odborné publikace		73
Zákony, evropské a mezinárodní dokumenty		74
Odborné články		75
Klíčová slova		75
Resumé.....		76
Summary		78

Úvod

Problematika diskriminace se objevuje napříč společnostmi téměř ve všech oblastech lidského života. V mnoha oblastech má však zásadnější význam než v oblastech jiných, jako tomu je i v případě pracovního práva a s ním související oblasti rodinné politiky. Samotná diskriminace může mít mnoho forem, ať už mluvíme o základním dělení na přímou a nepřímou, nebo o dělení podle jednotlivých diskriminačních důvodů, např. na základě pohlaví, věku, náboženství, politického či jiného smýšlení nebo příslušnosti k etnické nebo rasové menšině. Objevil se však i nový důvod, kterému se dříve nepřikládal takový důraz jako v moderní společnosti snažící se o fungování na základě rovnosti pohlaví, a to existence rodičovství.

Rodičovství je přirozená součást lidského života, stejně jako věk nebo pohlaví, přístup k němu je však v mnoha ohledech komplikovanou záležitostí, a to nejen z hlediska rozdílných názorů a přístupů, ale i vzhledem k poskytovaným možnostem usnadňujícím jeho zařazení do každodenního života moderního člověka. Tyto možnosti označujeme jako sladění profesních a rodinných rolí, které se však v jednotlivých evropských státech odlišují.

Země s odlišným a mnohdy zcela průkopnickým přístupem k řešení problematiky rovnosti žen a mužů i k problematice rodičovství jsou státy na severu Evropy, které bývají považovány za genderově neutrální. Možnost přímo nahlédnout do mnoha aspektů severského života se mi naskytla během mého ročního studia na University of Helsinky ve Finsku. Během tohoto pobytu jsem zjistila, že severské státy jsou v tomto ohledu od zbytku Evropy odlišné v mnohem větším měřítku, než jsem si myslela. Podrobněji se věnuji tomuto tématu v prvních kapitolách této práce.

Cílem této práce je náhled do severské kultury, včetně odlišností, které hrají velkou roli z hlediska rovnosti mužů a žen jako součásti života moderní společnosti, stejně tak popis jednotlivých rodinných politik včetně jejich historického vývoje, který má za následek odlišnosti, které jsou pro tuto práci klíčové.

Práce je členěna do devíti kapitol, které postupně vytváří celkový obraz problematiky rovného postavení a rovných příležitostí osob pečujících o děti v České republice a severských státech, a to od sociologického základu v podobě odlišného charakteru severských společností, přes definice jednotlivých pojmů a přijatou právní úpravu problematiky rovnosti a diskriminace, až po jednotlivé instituty, které se zaměřují na poskytování možností ke sladění profesních a rodinných rolí, tedy oblasti zaměstnání a rodičovství, spolu s celkovou komparací možností poskytovaných na základě české a severské úpravy.

1. Sociologický aspekt

Problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace, včetně jejich úpravy, je navázána na celkový vývoj dané společnosti. Je nutné si uvědomit, že žádná země není zcela stejná, naopak každý stát má specifické odlišnosti, které se podílí na konkrétním přístupu k jednotlivým problémům, v tomto případě řešení otázek rovnosti mužů a žen. Základním podkladem pro komparaci jednotlivých evropských úprav proti diskriminaci je rozbor skutečností, které vedly k těmto odlišnostem. Těmito skutečnostmi není jen historický vývoj dané oblasti, který ovlivnil chápání i vnímání rovnosti mužů a žen ve společnosti, ale i konkrétní kultura, náboženství a právní vývoj dané země.

Tato práce cílí na komparaci právní úpravy České republiky a severských zemí, tedy Finska, Švédska, Norska, Dánska a Islandu, které můžeme považovat za jakýsi prototyp genderově¹ neutrálních států, kde pohlaví nehraje zásadní roli, naopak je zde silná snaha o vytvoření zcela rovné společnosti. Tomuto výsledku však předcházela dlouhý vývoj, který svými specifiky vytvořil podmínky pro odlišný severský přístup. Pro jeho pochopení je však nutné rozebrat jednotlivé rozdíly mezi severskými státy a ostatními evropskými zeměmi.

Severní Evropa je tvořena pěti tzv. severskými státy – Finsko, Švédsko, Norsko, Dánsko a Island, nejedná se tedy o skandinávské státy, jak bývá tato oblast často nazývána, jelikož pouze některé z těchto států leží na Skandinávském poloostrově. Tyto země jsou specifické nejen svojí polohou, odlišnou historií založenou na výrazném principu kooperace, ale i od zbytku Evropy odlišnými právními řády tvořenými na základě vzájemných podobností i odlišností těchto zemí.²

Severské země jsou charakteristické odlišným přístupem k řešení mnoha problematik, kdy tento přístup nazývají tzv. severským právním myšlením. Tento přístup vytváří a formuje severský pohled na fungování společnosti a její regulaci, včetně v této práci řešené problematiky rovnosti mužů a žen. Severské myšlení obecně je vytvářeno v průběhu celé historie jejími odlišnostmi, ale jeho existence je patrná zejména v dnešní době.

Jedním z hlavních znaků severské kultury je severský princip kooperace. Byl úžeji formován v 19. století a je primárně založen na sdílených severských hodnotách, které užší spolupráci výrazně usnadňují. Na základě této kooperace pak probíhala přirozená harmonizace severských právních řádů, které se neustále sbližovaly, a to bez výrazné činnosti jednotlivých

¹ Gender (z angličtiny, znamená rod) je označení pro kulturně vytvořené rozdíly mezi muži a ženami, kterými se začaly zabývat sociologické studie v průběhu 20. století.

² LETTO-VANAMO, Pia. TAMM, Ditlev. *Cooperation in the Field of Law*. Johan Strang (ed.), Nordic cooperation – a European region in transition [online]. London: Routledge, 2015 forthcoming (20 p).

zákonodárců, díky těmto sdíleným hodnotám a tradicím. Výsledkem tohoto vývoje je již zmíněné severské právní myšlení, které je založené především na společných severských hodnotách, a které svou odlišností od obecného evropského právního myšlení vytváří i odlišný přístup k jednotlivým právním problematikám, např. k otázkám přímé i nepřímé diskriminace a rovného zacházení s osobami stejného i odlišného pohlaví.

Dalším rysem severských zemí je tzv. severská právní kultura. Právní systém konkrétního státu je definován právní kulturou, na které je založen. Právní kultury ve většině zemí světa můžeme rozdělit do čtyř hlavních typů – tzv. evropské kontinentální právo (*civil law*), angloamerické právo (*common law*), právo šaría (islámské právo) a ostatní důležité právní kultury (japonská, čínská, hindská a další). Evropský právní systém lze v dnešní době rozdělit do dvou hlavních právních kultur, a to do kontinentálního a angloamerického práva, která se však od sebe zásadně odlišují v mnoha směrech. Angloamerické právo je založeno na případových rozhodnutích, tzv. precedentech, nepsaných zákonech, inkvizičním soudním řízení a specifickém způsobu výuky práva. Naopak kontinentální právo vychází z legislativy, psaných zákonů a vysoké míry kodifikace, nalézacího způsobu soudního řízení a v neposlední řadě je definováno silným vlivem římského práva, jehož terminologie je právní vědou užívána v oblasti právních koncepcí a principů. Většina evropských zemí patří do kontinentálního systému práva s výjimkou Velké Británie, která se řadí do systému angloamerického. Toto základní dělení však není možné aplikovat na Evropu jako celý kontinent, neboť Evropa je charakteristická svojí rozmanitostí a rozdílností mezi jednotlivými státy, ať už z hlediska geografické polohy, historie, kultury, náboženství nebo právní úpravy. Tato skutečnost vede k užšímu rozdělení kontinentálního práva podle jednotlivých geografických oblastí, kdy jednou z nich je oblast práva severského (*Nordic Law Family*), kterou můžeme považovat za subsystem kontinentální právní kultury, resp. systému.

Subsystem severského práva je charakteristický určitými zvláštnostmi, které ho odlišují od kontinentálního právního systému, ale přesto ho řadí do západní legální tradice, a tedy do evropského právního systému jako celku.³ Těmito odlišnostmi se zabývá ve svém článku nizozemský profesor práva Jan M. Smits, který je shrnul do čtyř základních rysů severského právního systému – právo jako nástroj sociálního inženýrství v podobě silného sociálního státu, legitimita tvorby práva ve Skandinávii v podobě velké míry účasti občanů na rozhodování, pragmatismus uplatňovaný v podobě více praktického druhu právní vědy bez

³ HUSA, Jaakko. *The Stories We Tell Ourselves – About Nordic Law in Specific*. Isaidat Law Review [online]. Vol. 1 (2011). Volume 1 – Special Issue 1, Article 9.

důrazu na formalismus a severská právní kooperace v mnoha formách dnes i v minulosti.⁴ Tyto znaky severského práva lze zejména vysvětlit odlišným vývojem této oblasti.

Nejpodstatnější vliv měl vývoj historický. Severské země dělíme i dnes na západní a východní, což odkazuje na historii této oblasti, kdy v průběhu století byla celá tato oblast tvořena pouze dvěma státy – Švédským královstvím tvořeným dnešním Švédskem a Finskem a Královstvím Dánska a Norska tvořeným dnešním Dánskem včetně Grónska, Norskem a Islandem. Toto je také důvodem, proč bylo dánské a norské právo po mnoho století identické, ale také proč mají Švédi a Finové mnoho právních nástrojů společných i v dnešní době. Dalším společným historickým znakem je neexistence buržoazie, a tedy velkých urbanistických center. Toto bylo důvodem, proč byla po dlouho dobu kultura těchto zemí pouze venkovská a nikoliv městská, jak tomu bylo ve zbytku moderní Evropy. Důsledkem tohoto vývoje je skutečnost, že severské země byly velmi pozdě modernizovány, obecně řečeno až v průběhu 19. století po nástupu první vlny industrializace.⁵ Pozdní modernizace severské kultury je také spojena s pozdním vznikem právní vědy, ale i právní vzdělanosti jako takové. Právní věda vznikla v severských zemích až v průběhu 19. století, minula tedy první vlnu recepce římského práva do evropské právní vědy, neboť recepce římského práva proběhla v severských zemích až po vzniku jednotlivých národních právních věd, a to v důsledku velkého vlivu německého právního systému, který je na římském právu založen. Přesto je severský právní systém odlišný od německého modelu, ač byly zprvu používány právě německé učebnice k sepsání prvních tamních učebnic, neboť severské země jsou charakteristické neexistencí kodifikace základních právních odvětví, ale také mladší, méně striktní a teoretickou terminologií v rámci jednotlivých právních odvětví.

Posledním zásadním rozdílem severského právního systému je význam reformace. Náboženství hrálo v průběhu historie velkou roli zejména svým vlivem na společnost i stát. Severské země však po propuknutí reformace zvolily zcela odlišnou reakci, než zbytek Evropy – stanovily jako jediné náboženství dané země luteránství, nikoliv katolictví. Tímto krokem se vydaly na zcela odlišnou kulturní cestu, jelikož hlavní myšlenkou reformovaných náboženství bylo, že stát jako společenství osob je o všech těchto lidech v něm žijících, a nikoliv pouze o církvi jako takové, ta se pouze podílí na jeho fungování. Tato skutečnost pak vedla k vytvoření velmi monolitických hodnot reprezentovaných základní myšlenkou, že stát

⁴ SMITS, Jan M. *Nordic law in a European context: some comparative observations*. Jaakko Husa, Kimmo Nuotio & Heikki Pihlajamäki (eds.), *Nordic Law – Between Tradition and Dynamism* [online]. Antwerp-Oxford (Intersentia), pp. 55-64.

⁵ LETTO-VANAMO, Pia. *Law and (Social) Justice – Nordic Perspectives*. Legal Studies Research Paper Series [online]. Paper No. 5. University of Helsinki, Faculty of Law.

a církve jsou si navzájem velmi blízké a ochranu státních občanů poskytují společně. Zde pak pravděpodobně pramení myšlenka severského sociálního státu, který je svými hodnotami odlišný od zbytku Evropy. V dnešní době se ve většině severských zemí hlásí více jak devadesát procent obyvatelstva k víře, což ovlivňuje jejich každodenní život, ač nejsou praktikující věřící. Tato skutečnost pak odlišuje např. Českou republiku, která je specifická vysokou mírou ateismu, resp. nepřislušnosti k jakékoli uznávané církvi nebo víře.

Na tuto skutečnost navazuje další základní znak severských zemí, a to je silný sociální stát, který poskytuje občanům daného státu finanční i nefinanční pomoc na velmi vysoké úrovni, která je ovšem patřičně finančně náročná pro stát samotný, resp. jeho občany v podobě vysokých daní a jiných odvodů.

Kultura je důležitým rysem každé společnosti, neboť formuje danou společnost do konkrétní podoby, ale především ji odlišuje od jednotlivých národních společenství navzájem. V širším smyslu je kultura souborem vzorců chování a lidských činností, které si člověk osvojuje v průběhu svého života jako člen dané společnosti, nejsou mu tedy vrozené, neboť je daná společnost vytváří během své existence a neustále je předává dalším členům dané společnosti. Takto pojatá kultura poukazuje na skutečnost, že jednotlivé státy jsou charakteristické konkrétní kulturou, která může být zcela odlišná od ostatních, což však v dnešní době není již zcela reálné vzhledem k vysoké provázanosti a globalizaci dnešního světa, anebo je ovlivněna kulturami vyskytujícími se v dané geografické oblasti. Severské země mají tedy vlastní kulturu, kterou můžeme nazývat kulturou severskou, protože všech pět severských zemí má k sobě velmi blízko, a to nejen geograficky, ale i historicky, jak již bylo popsáno výše. Kultura jako taková je dále utvářena lidskou tvůrčí činností jako je literatura, hudba, divadlo a jinými kreativními činnostmi, ale i vzděláváním a náboženstvím. Jedná se tedy o určité zvyklosti, které daná společnost považuje ze svého úhlu pohledu za „normální“. Tato normalita je však velmi subjektivní, neboť je úzce navázána na vnímání života očima člena dané společnosti, nejedná se tedy o pojem obecný. Kultura sama pak výrazně ovlivňuje nazírání na mnohé společenské stereotypy, jakou je i otázka rovnosti mužů a žen. Severská kultura v oblasti rodinné politiky a rodiny obecně je výrazně ovlivněna silným sociálním státem, který v mnoha případech přebírá rodinné role na sebe. Tento přístup je pak velice finančně náročný, proto je vykompenzován vysokými daněmi a jinými odvody, přesto však není přijímán negativně. Jedná se totiž o řešení považované společností za normální. Očima člena jiné společnosti, např. střeoevropské nebo úžeji české, je tento přístup v mnohých ohledech neuchopitelný i nepochopitelný. Příkladem severského kulturního pravidla může být zvyklost, která obnáší povinnost odchodu z domova po dosažení osmnácti let věku, neboť roli

rodičů přejímá stát, který děti živí na vysoké škole velmi vysokými příspěvky, nikoliv tedy rodiče. Tento přístup v dnešní době není v České republice zvykem, neboť je naše společnost nastavena jiným směrem než severským sociálním státem. Dalším příkladem by mohlo být uzavírání manželství. V severských zemích, zejména ve Finsku, je zvykem uzavírat manželství v relativně nízkém věku, v podstatě po odchodu z domova v osmnácti letech, neboť ti lidé jsou již samostatnými jednotkami, které neživí rodiče. Naopak v České republice se stále více objevuje trend uzavírání sňatku ve vyšším věku, průměrně okolo třiceti let věku. Příčin tohoto trendu je více, jedním z nich je však i pojetí rodinné politiky, která dlouhou dobu podporovala matky-samoživitelky, a proto bylo finančně výhodnější sňatek neuzavírat. V dnešní době se však i pojetí rodinné politiky zacílilo na podporu uzavírání a dlouhodobé existence manželství.

Tyto kulturní odlišnosti mají významný podíl na vnímání rodinné politiky napříč státy a je proto nutné je při jakékoli komparaci zohlednit. Na druhou stranu jsou nezbytné pro pochopení existence rozdílných přístupů k problematice rovnosti mužů a žen, neboť to, co je normální v jedné kultuře, nemusí být považováno za normální v kultuře jiné, a to i v rámci Evropy. Z těchto důvodů všechny výše popsané skutečnosti přímo i nepřímo ovlivňují pojetí rodinné politiky v severských zemích a definují rozdíly mezi nimi, ale především umožňují srovnání s rodinnými politikami ostatních evropských států.

2. Rodinná politika

2.1. Pojem

„Rodina je základ státu“ – tato teze hraje zásadní roli ve všech národních i nadnárodních společenstvích a jejich politikách, neboť obyvatelstvo, a tedy rodina, je považováno za jeden ze tří základních znaků státu⁶. Pojem rodina však není jednoduše definovatelný, neboť je používán v různých významech napříč mnoha oblastmi lidské činnosti, ale i z důvodu proměnlivosti společenských a kulturních hodnot, ze kterých tento pojem na daném území vychází. V nejširším pojetí je rodina chápána jako taková forma životního celku, která je vytvořena na základě trvalého soužití minimálně dvou generací, tedy především rodičů a jejich dětí, vykazující charakter pevné vazby založené na vzájemné mezigenerační a

⁶ Tříprvková charakteristika pojmu stát rakouského právníka a teoretika Georga Jellineka, která tvrdí, že stát tvoří státní území, obyvatelstvo a státní moc.

vnitrogenerační solidaritě.⁷ Další konkrétní znaky rodiny jsou závislé na sociokulturním prostředí dané země a její společnosti, např. kulturní a společenské zvyky a tradice. Rodina jako celek je však všeobecně považována za neměnnou sociální instituci, která ač je veskrze věcí soukromou, potřebuje v dnešní společnosti ke svému řádnému fungování i podporu veřejnou, a to především ze strany státu. V současné společnosti plní rodina mnoho funkcí, u nichž jsou některé těžko nebo jen velmi nákladně nahraditelné – jedná se zejména o funkce reprodukční, ekonomické a socializační. Tato skutečnost souvisí také s možností vytvoření rodiny na právním, nikoliv čistě příbuzenském vztahu, kdy tímto způsobem stát zajišťuje naplnění některých funkcí rodiny, které nemohou být naplněny na přirozeném rodinném základu.

Pojem rodina je úzce navázán na pojem rodinná politika, ten však lze charakterizovat mnoha způsoby, a proto v této oblasti panuje i velká rozmanitost jednotlivých definic. Nejčastěji zastávanou definicí je ta, která vychází ze sociologie rodiny, podle níž lze rodinnou politiku chápat jako soubor činností a opatření státu, která směřují k uznání a podpoře výkonu rodinných funkcí ve společnosti.⁸ Tato definice pak vychází z přesvědčení, že rodina není pouze soukromou záležitostí, ale je to investice do společnosti jako celku, zejména pak do jejího lidského kapitálu, a dále do kvalitního a řádného fungování společnosti i v budoucnosti. Můžeme tedy říct, že se v podstatě jedná o uplatnění zásady rodina je základ státu v praxi, kdy se stát snaží vytvořit celkově přátelské rodinné podmínky a prostředí v dané společnosti, a to takovým způsobem, aby každá rodina mohla být složena z tolika dětí, kolik si sama přeje a nebyla limitována finanční nebo sociální složkou rodičovství. Rodinná politika je politikou průřezovou, jejímž obecným cílem je zachovat přirozené funkce rodiny nezasahováním do soukromé sféry rodiny do té míry, aby byla rodina sama schopna si o svých záležitostech rozhodovat nezávisle na vůli státu. Za konkrétní cíle však můžeme považovat především odstraňování překážek, které by mohly vést k destabilizaci rodiny, dále vytváření podmínek pro řádné fungování rodiny a v neposlední řadě informační činnost ve společnosti, jejíž cíle směřují k posílení vlastní odpovědnosti jednotlivých členů rodiny, ale i ke všeobecnému vědomí o existenci rodinných hodnot jako takových.⁹

⁷ *Národní zpráva o rodině (zkrácená verze)* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2004, str. 3. Dostupné: http://www.mpsv.cz/files/clanky/900/zprava_zkr.pdf

⁸ *Národní zpráva o rodině (zkrácená verze)* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2004, str. 5. Dostupné: http://www.mpsv.cz/files/clanky/900/zprava_zkr.pdf

⁹ *Rodinná politika na úrovni krajů a obcí: Metodické „doporučení“ Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008, str. 8. ISBN 978-80-86878-82-9.

Obecně lze tedy uvést, že státní rodinná politika směřuje k podpoře rodiny jako celku prostřednictvím různých nástrojů, ale zároveň směřuje i k vytváření rovného postavení a rovných příležitostí pro obě pohlaví, a to jak v rodinném, tak profesním životě. Hlavní oblasti konkrétní podpory v rámci rodinné politiky jsou vytváření vhodných socioekonomických podmínek pro fungování rodiny v podobě finanční i nefinanční podpory rodin a rodičovské péče o děti (např. porodné, rodičovský příspěvek, přídavky na děti, slevy na dani), poskytování služeb rodinám, pomoc při slučování profesních a rodinných rolí (např. v podobě podpory částečných úvazků nebo práce z domova) a poskytování možnosti autonomního rozhodování o zajištění péče o děti, dále podpora institutu manželství a jeho postavení i přístupu k němu ze strany společnosti, především však mladých lidí, ale i snaha o zapojení dalších institucí do oblasti pomoci rodinám a to i těm se specifickými potřebami.¹⁰ V oblasti rodinné politiky se angažuje celá řada státních i nestátních subjektů, které se podílí na jejím vytváření a dodržování tak, aby odpovídala požadavkům společnosti. Jedná se tedy jak o orgány státu na ústřední, regionální i místní úrovni, tak o zaměstnavatele a jejich odborové organizace, nestátní organizace a odbornou i širokou občanskou veřejnost.

2.2. Rodinná politika v České republice

Rodinná politika v obdobím před nástupem komunistického režimu nehrála tak významnou roli, neboť nebyla pocíťována potřeba k její zvýšené ochraně či dokonce podpoře, výjimkou byly pouze rodiny v tíživé životní situaci, jejichž podpora se objevuje již dříve. Po roce 1948 došlo k velkým změnám ve společnosti, které souvisely se snahou státu zasahovat do všech sfér soukromého života obyvatelstva, a to včetně rodinného života. Komunistický režim začal prosazovat model dvoupříjmové rodiny s výdělečně činnými manžely, pro který vytvářel vhodné podmínky, např. jesle či mateřské školky, a to tak, aby rodina fungovala řádně.¹¹ Tradiční funkce rodiny postupně přebíral do své působnosti stát – socializační, výchovné aj. funkce – rodinám zůstala jako hlavní náplň funkce reprodukční, která se projevovala zejména v 70. letech baby-boomem, tzv. Husákovými dětmi. Rodinná politika byla tedy zacílená na ekonomickou a reprodukční aktivitu rodiny, nikoliv na domácí péči o děti a naplňování tradičních rodinných funkcí. Ještě před listopadovou revolucí, ale zejména pak v období po pádu totality, se projevila potřeba změnit přístup k rodinné politice a odstranit zacílení pouze

¹⁰ *Rodinná politika na úrovni krajů a obcí: Metodické „doporučení“ Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.* Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008, str. 8. ISBN 978-80-86878-82-9.

¹¹ *Národní zpráva o rodině (zkrácená verze)* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2004, str. 8. Dostupné: http://www.mpsv.cz/files/clanky/900/zprava_zkr.pdf

na reprodukční funkci rodiny, ale také zdůraznit tradiční rodinné hodnoty a nezastupitelnost rodinných funkcí. Sociální politika v období 90. let byla postavena na konceptu záchranné sociální sítě, tedy zejména na pomoci nízkopříjmovým rodinám, a založena na principu solidarity vysokopříjmových rodin s těmi nízkopříjmovými. Oproti jiným evropským státům se tedy v České republice uplatňovalo chápání rodinné politiky jako dílčí formy sociálního zabezpečení. Postupná změna nastává až v posledních letech, kdy se rodinná politika začíná chápat jako samostatná oblast politických úvah a plánování.

Preamble Národní koncepce rodinné politiky se zabývá právě oslabováním funkčnosti a role rodiny, které probíhalo po roce 1989, a to jak z důvodu existence různých protirodinných tlaků (snaha o přeorientování se na západní konzumní ekonomiku se zaměřením na výkon), tak i postupnými změnami v rozdělení rolí muže a ženy v rodině, zejména oslabením mužské role jako otce a živitele.¹² Teprve v posledních letech však tento nepříznivý vývoj vedl ke snahám o změnu pohledu na rodinnou politiku, jehož motivací bylo uvědomění si, že fungující soudržná rodina realizující své základní sociální funkce je nezbytná pro samotnou existenci dané společnosti. Přesto došlo k velkým změnám v postavení mužů a žen ve společnosti, tedy v rodinném i pracovním prostředí. Důvodem je větší emancipace žen a jejich snaha o plnohodnotné postavení v profesních prostředích, kdy tato snaha je komplikována důrazem na její roli matky a pečovatelky. Toto má pak za následek vyšší nezaměstnanost mezi ženami i jejich nelehkou pozici na trhu práce, a to jak z hlediska uplatnění se v mnoha oborech, tak i z hlediska finančního ohodnocení, které je stále mezi muži a ženami za stejnou práci rozdílné. Stávající situaci dokresluje i vysoká míra rozvodovosti a vysoký podíl neúplných rodin s nezaopatřenými dětmi, zejména v podobě matek samoživitelek. I jejich postavení je na trhu práce velmi znevýhodněno, neboť tyto ženy nemohou za žádných okolností očekávat pomoc partnera nebo dělbou rodičovských povinností natolik, aby byly pro zaměstnavatele zajímavé. Je však nutné podotknout, že tato situace se netýká pouze matek samoživitelek, ale i otců pečujících o děti bez jejich matky, ať už z různých důvodů. Solidarita bezdětných rodin s rodinami pečujícími o děti se však v posledních letech vytrácí z názorů lidí, ale i z podmínek vytvářených pro život rodin samotným státem.¹³ Příčinou oslabení rodiny je i změna hodnotových postojů obyvatelstva, která je spojena s oslabením významu instituce manželství a pocitu nutnosti ho uzavřít, ale i s dravějším trhem práce a

¹² *Národní koncepce rodinné politiky* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2005, str. 3. Dostupné: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf

¹³ *Národní koncepce rodinné politiky* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2005, str. 3. Dostupné: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf

touhou zaměstnavatelů po zaměstnávání mladých ambiciózních lidí těsně po škole, kteří se však nachází v období vhodném pro založení rodiny. Role rodičů se stává ve společnosti i na pracovním trhu značně nevýhodná, což více vede k nutnosti volby mezi rodinou a kariérou. Na tuto problematiku je dále navázána úprava možností sladění rodinných a profesních rolí v dnešní společnosti, neboť přímým důsledkem emancipace je vysoké procento absolventek vysokých škol, které touží po lukrativních pracovních místech, avšak jsou nuceny se potýkat s nelehkou potřebou sladění profese s rolí matky a pečovatelky, což jim není všeobecně příliš ulehčováno.

2.3. Rodinná politika ve vybraných evropských zemích

Rodinná politika zaujímá významné postavení ve většině států světa, jak již bylo popsáno výše, avšak neexistuje pouze jedna jediná. Různé státy zastávají své vlastní přístupy a řešení rodinných situací, které je ovlivněno mnoha specifiky daného území. Z hlediska komparace jsou nejvýznamnější rodinné politiky severských států, které jsou v mnoha ohledech nejpokrokovější na světě. Každý ze severských států je v konečném výsledku charakteristický určitým přístupem, které jsou blíže popsány níže, a tyto pak mohou být inspirací pro rodinné politiky v jiných zemích, zejména v přístupu k rovnosti mužů a žen.

Každá z následujících charakteristik severských rodinných politik by mohla být inspirací, ale i odstrašujícím případem pro ostatní rodinné politiky, podstatné však je, že umožňují zdůraznit odlišnost severských zemí a jejich vývoje, který je z hlediska postavení žen ve společnosti velmi významný, ale především inspirativní, neboť málo zemí vkládá takový důraz a snahu o dosažení absolutní rovnosti mužů a žen ve společnosti. Je tedy možné charakterizovat severské rodinné politiky jako takové rodinné politiky, jejichž stěžejním pilířem je rovnost obou pohlaví, která pramení z dlouhodobé pracovní aktivity žen a jejich touze po emancipaci a účasti v každodenním životě, stejně tak umožnění otcům být účastni výchovy a péče o dítě, což má vést k rovnoměrnému zatížení obou rodičů.

2.3.1. Rodinná politika ve Švédském království

Švédsko a jeho rodinná politika je zdaleka nejzajímavější, a to zejména z důvodu téměř absolutní rovnosti pohlaví. Švédský právní řád umožňuje více druhů soužití s různou mírou vázanosti a striktnosti, nejsou však omezeny z hlediska pohlaví, neboť všechny způsoby jsou otevřené pro páry rozdílného i stejného pohlaví.

Vznik samotné švédské rodinné politiky je datován do 30. let 20. století po silném dopadu hospodářské krize z roku 1929 na celé Švédsko. Důsledkem této krize bylo výrazné snížení porodnosti oproti zbytku Evropy, které nebylo pro Švédsko žádoucí. Řešením bylo zavedení finanční podpory pro nastávající matky v souvislosti s porodem a poporodní péčí, které bylo navázané na opatření z roku 1901, kdy byla zavedena neplacená mateřská dovolená po dobu 4 týdnů, na kterou měly nárok ženy po porodu. Tento krok byl důležitým milníkem pro vznik severského silného sociálního státu, který byl umocněn v roce 1954, kdy byla v zákoně stanovena platově kompenzovaná mateřská dovolená. Jako další příčina nízké porodnosti bylo později identifikováno právo zaměstnavatele propustit kdykoliv vdanou nebo těhotnou ženu ze zaměstnání. V reakci na toto zjištění bylo ve Švédsku uzákoněn zákaz propouštění zasnoubených, vdaných nebo těhotných žen a také stanovení nároku na tříměsíční neplacenou mateřskou dovolenou. Stále více se projevovala nutnost finanční pomoci rodinám, neboť nízká porodnost byla ve většině případů zapříčiněna strachem z finančního zajištění rodiny. Z tohoto důvodu se rodinná politika začala ubírat směrem větší materiální pomoci rodinám, např. v podobě výhodnějších státních půjček, později i státních příspěvků. Až do 60. let 20. století byl rodinný život ve Švédsku postaven na klasickém patriarchálním rozdělení rodinných rolí – žena v domácnosti a muž živitel, avšak v tomto období dochází ke změnám, které postupně vedou k transformaci rodiny. Ženám se postupně více otevíraly možnosti seberealizace a placeného zaměstnání, ale společnost od nich stále očekávala plnou pozornost k rodině. Toto vedlo k nárůstu rozvodovosti, protože ženy začaly odcházet z nefunkčních svazků. Tento problém řešila rodinná politika, např. zavedením dotovaných manželských poraden. Postupně se však zavedl nový ideál v podobě dvoupříjmové rodiny, což souviselo i se situací na trhu práce, který trpěl nedostatkem pracovní síly, a proto postupně začínaly být zaměstnávány ve větší míře i ženy. Celá situace 60. let vyústila v hledání a následném nalezení východiska z celkově problematické rodinné situace ve Švédsku, a to v podobě zavedení genderově neutrální rodinné politiky, kdy práva obou rodičů vůči sobě navzájem a vůči dětem mají být naprosto stejná. V následujících letech byla velmi diskutována rovnoprávnost žen, kdy za hlavní důvod nerovnoprávnosti mužů a žen bylo rozpoznáno nedostatečné zapojení mužů do rodičovských rolí a chodu domácnosti, což vyústilo v postupné posilování role muže ve výchově dětí. Důležitým milníkem pro tento postup byl rok 1974, kdy byla uzákoněna možnost mužů podílet se na péči o dítě v rámci placené rodičovské dovolené, která nahradila dosavadní mateřskou dovolenou. Švédsko se tímto stalo vůbec první zemí na světě, která uznala nárok muže na rodičovskou dovolenou. Tento krok byl velmi důležitý pro rovnost mužů a žen na pracovním trhu, neboť tímto získal postavení

nespolehlivého zaměstnance z pohledu zaměstnavatelů i muž-otec a nejen žena-matka. Proces emancipace žen pak byl podpořen v témže roce zavedením možnosti umělého ukončení těhotenství z jiných důvodů než zdravotních, žena si tedy mohla začít rozhodovat o svém životě i těle sama. I přes zavedení všech těchto možností a snahy státu na umožnění sladění rodičovských a profesních rolí však nebylo téma rovnoprávnosti mužů a žen do začátku 80. let vyčerpáno a porodnost ve Švédsku stále klesala, a to i přesto, že v roce 1980 byla zavedena možnost v podobě otcovské dovolené. Tímto problémem se začaly zabývat i sociologové, jejichž výzkumy ukázaly, že rovné příležitosti v rodičovství jsou zakotveny na úrovni teoretické v podobě příslušné státní legislativy, ale v praxi úspěšně nefungují, resp. nejsou plně využívány. V průběhu 90. let docházelo k útlumu hospodářského růstu, který vedl k redukci sociálních příspěvků, ale i ke změně směřování rodinné politiky, neboť se stále více dostávala do pozornosti problematika diskriminace mužů při péči o dítě, která nahrazovala problematiku uplatnění ženy a jejího rovného postavení na trhu práce. Model dvoupříjmové rodiny se tedy projevoval ve vzniku mnoha dalších otázek, kterými se musela rodinná politika zabývat. Jedním z nich je i postupný vznik více předškolních zařízení a velkého množství příspěvků pro rodiče, ale i chudé rodiče či rodiče samoživitele. Porodnost ve Švédsku v průběhu dalších desetiletí stále kolísá v návaznosti na hospodářskou situaci, nikoliv však rodinnou politiku, která je již neměnná, zaměřená na podporu dvoupříjmových rodin a zrovnoprávnění mužů a žen ve všech oblastech rodinného i profesního života, jak bylo nastaveno v 70. letech. Tento přístup vede ke skutečnosti, že v dnešní době je Švédsko ve srovnání se zeměmi OECD zemí s nejvyšším podílem zaměstnaných žen s dítětem do 15 let, a to 83 %, vysoký je i podíl částečných úvazků u žen, ale v poslední době i u mužů.¹⁴

Výsledkem tohoto vývoje je skutečnost, že v současné době je švédský sociální systém jedním z nejštědřejších na světě, a to z hlediska dávek poskytovaných státem, ale i z hlediska možností sladění rodičovských i pracovních rolí ve dvoupříjmových rodinách založené na téměř absolutní genderové rovnosti.

2.3.2. Rodinná politika ve Finské republice

Finsko je charakteristické svým v mnoha případech odlišným přístupem k rodinné politice, příkladem může být skutečnost, že ve Finsku bylo porodné vypláceno po téměř celé 20. století v podobě naturálií, tzv. *Maternity Package* nebo *Finnish Baby Box* neboli startovací balíček

¹⁴ LUNDQVIST, Åsa. *Family policy paradoxes: gender equality and labour market regulation in Sweden, 1930-2010*. Bristol: Policy Press, 2011. ISBN 18-474-2455-4.

pro nastávající matky, který obsahoval základní předměty a oblečení včetně postýlky v podobě krabice, do které byla výbava balena. Tento druh státní pomoci zapříčinil výrazný pokles novorozenecké úmrtnosti ve Finsku, která se i v dnešní době drží mezi nejnižšími na světě.

Rodinná politika má ve Finsku hlubokou tradici, její počátky sahají již do 19. století, kdy byly vytvářeny první pracovněprávní předpisy. Na začátku 20. století se objevuje první úprava poměrů nevdaných žen s malými dětmi. Po vzniku samostatné Finské republiky v roce 1917 se poprvé objevuje již zmíněný mateřský příspěvek v naturáliích, zejména pro matky-alkoholičky nebo matky vedoucí rozhrýřený styl života, pro ostatní byl vyplácen i finančně.¹⁵ Pozdní vznik samostatného Finska vedl k politické vedení k otázce, zdali jsou schopni stát se součástí severských zemí v souvislosti s jejich sociální, silně rozvinutou demokracií, ale i vyspělou ekonomikou. Finsko bylo v této době zaměřeno hlavně na dřevozpracující průmysl, který zapříčiňoval ekonomické výkyvy, neboť se nejedná o průmysl stabilní, což vedlo k určitému zaostávání za ostatními severskými zeměmi. Tato skutečnost vedla k politickým pnutí, které postupně přerostly až do občanské války v roce 1918. Tento konflikt byl velmi krátký, avšak přesto narušil postavení sociálnědemokratických politických směrů.¹⁶ V poválečném období se opět začala rozvíjet sociální podpora, která však nebyla zaměřena na zvýšení porodnosti jako v jiných severských státech, ale na snížení kojenecké úmrtnosti, která byla v této době velmi vysoká. Dále se v této době začíná objevovat podpora stravování školních dětí s cílem potlačovat dětskou podvýživu, která byla v souvislosti s válkou velmi rozšířená, a také zlepšovat zdraví dětské populace celkově. Ve 30. letech se objevují první diskuze o systému příspěvků po vzoru ostatních severských států. V roce 1937 byl přijat *Maternity Allowance Act*, který zavedl mateřský příspěvek, ať už finanční nebo již zmíněný materiální, pro chudé matky obecně, tedy matky pocházející z nevyhovujících majetkových poměrů, které však docházely na pravidelné lékařské prohlídky, aby bylo zachováno zdraví nenarozeného dítěte. Ve 40. letech byla vytvořena celá řada příspěvků na podporu rodin s dětmi, v roce 1948 vznikl univerzální příspěvek na dítě, který se stal pilířem rodinné politiky v následujících desítkách let.¹⁷ Druhá světová válka nebyla pro Finsko pozitivní částí dějin, neboť Finsko bylo na straně poražených mocností, proto i počet padlých, zejména

¹⁵ FORSSÉN, Katja. LAUKKANEN, Anne-Mari. RITAKALLIO, Veli-Matti. *Policy – The Case of Finland* [online]. University of Turku – Department of Social Policy, Finland, 2003. Dostupné: <https://www.york.ac.uk/inst/spru/research/nordic/finlandpoli.pdf>

¹⁶ KETTUNEN, Pauli. *The Nordic Welfare State in Finland* [online]. Scandinavian Journal of History, 26:3, 225-247. Dostupné: <http://www.vasa.abo.fi/users/minygar/Undervisning-filer/Kettunen%202001.pdf>

¹⁷ KETTUNEN, Pauli. *The Nordic Welfare State in Finland* [online]. Scandinavian Journal of History, 26:3, 225-247, str. 235. Dostupné: <http://www.vasa.abo.fi/users/minygar/Undervisning-filer/Kettunen%202001.pdf>

mladíků a mužů v produktivním věku, měl velký dopad na porodnost v následujících letech. Z tohoto důvodu Finsko neprožilo poválečný baby-boom. Naopak tato skutečnost zapříčinila vysoké zapojení žen do pracovního procesu vzhledem k nedostatku mužské pracovní síly. Dalším válečným důsledkem byla povinnost platit vysoké válečné reparace SSSR, které uvrhlo Finsko do vysokých dluhů a ekonomickému úpadku. Toto se promítlo i do rodinné politiky, neboť finanční situace neposkytovala dostatek prostředků na její rozvoj, ale i prosté fungování. Zásadní změnu tohoto směřování přinesl rok 1964, kdy byl uzákoněn univerzální mateřský příspěvek pro všechny pracující matky. Samotný rozvoj finského sociálního státu začal až v 70. letech. Důvodů bylo několik – válečné reparace, málo mužů produktivního věku, tedy nízká porodnost, ale především společnost, která byla orientována rurálně, tedy práce v oblasti zemědělství a dřevozpracovatelského průmyslu, delší dobu než v ostatních státech. Samotná přeměna ale proběhla velmi rychle, neboť již v 80. letech bylo Finsko rozvinutým sociálním státem jako ostatní severské země.¹⁸ V tomto období se začal poprvé dostávat do popředí problém s nedostatkem zařízení předškolní péče, a to navzdory faktu, že většina finských žen byla plně zaměstnána, proto v následujících letech došlo k výraznému zakládání těchto zařízení. Na přelomu 70. a 80. let došlo k prodloužení mateřské dovolené a dva týdny z ní byly poprvé vyhrazeny pro otce. V roce 1980 byla zavedena rodičovská dovolená, která přímo navazovala na mateřskou dovolenou, otec pak mohl čerpat maximálně čtyři týdny, pokud s tím matka souhlasila. Finsko tedy nezvolilo cestu otcovských kvót jako jiné severské země, ale naopak stanovilo hranici, po kterou mohou otcové pobývat doma. Tento přístup vedl k tomu, že péče o děti byla výhradně v rukou ženy. Avšak již v průběhu 80. let docházelo ke koncepčním změnám v oblasti rodinné politiky, především ve změně pohledu na postavení mužů a žen, resp. k jejich zrovnoprávnění v péči o děti. Postupně byla prodlužována rodičovská dovolená, kterou mohli částečně využívat i otcové, naopak se zkracovala mateřská dovolená určená výhradně pro matky. V průběhu 80. let se vyvinul koncept, který je charakteristický ze severských zemí pouze pro Finsko, a to systém příspěvků při péči o dítě v domácím prostředí, který umožňuje rodičům volbu, zdali dají dítě do zařízení předškolní péče nebo se o něj budou starat sami doma, od začátku 90. let měl na tento příspěvek nárok každý rodič. Dále se v tomto období prodloužila rodičovská dovolená a zkrátila mateřská dovolená, stejně tak byl zrušen limit stanovující maximální dobu, po kterou může být s dítětem doma otec. Postavení rodičů se tedy postupně měnilo, v roce 1986 byl podepsán *Act on Equality between Women and Men*, který zaručoval stejná práva obou

¹⁸ KETTUNEN, Pauli. *The Nordic Welfare State in Finland* [online]. Scandinavian Journal of History, 26:3, 225-247, str. 226. Dostupné: <http://www.vasa.abo.fi/users/minygar/Undervisning-filer/Kettunen%202001.pdf>

pohlaví v období péče o děti, stejně tak byly činěny snahy o vytvoření možností pro sladění pracovního a soukromého života, a to na principu rovnosti obou pohlaví, zejména podporou zařízení předškolní péče. V roce 1991 byla zavedena povinná otcovská dovolená, která měla za úkol umožnit muži účastnit se chodu domácnosti po příchodu nového člena rodiny. Větší rozšíření sítě předškolních zařízení však nastalo až v roce 1997, zejména prostřednictvím systému státních školek, které byly dotovány i ze strany rodičů. Cílem bylo umožnit matkám dřívejší návrat do zaměstnání, a tedy i sladění profesního a rodinného života. Stejně jako ostatní severské země umožňuje Finsko čerpat rodičovskou dovolenou flexibilně, a to až do 8 let věku dítěte, což je navázáno na možnost žádosti o zkrácení pracovní doby. V roce 2005 byla i ve Finsku zavedena otcovská kvóta, která činila dva týdny a byla vázána pouze na otce, jinak propadala. V letech 2010 a 2012 byla dvakrát prodloužena a dnes činí celkem šest týdnů, ale nemusí být vyjmuta ze společné části rodičovské dovolené. Stejně jako ve Švédsku i ve Finsku byl zaveden interval mezi porody, který motivuje ke snížení meziporodního intervalu, a tedy i k podpoře porodnosti, kdy příspěvek při mateřské i rodičovské dovolené je navázán na původní plat ženy ještě před prvním porodem, avšak pouze v případě, kdy je dodržen zákonem stanovený interval mezi zohledňovanými porody.

Finsko je v současné době velmi pokrokovou zemí se snahou vytvořit co nejvíce flexibilních možností, které ulehčují sladění profesních a rodinných rolí, resp. rozhodování o pracovním i rodinném životě. Jak už bylo řečeno, ženy si mohou vybrat mezi porodním ve formě startovacího balíčku pro matky nebo slevou na dani. Žena dále může chodit i během mateřské do zaměstnání, je však finančně podporována nižší částkou za dny, kdy byla v zaměstnání. Otcové mají možnost otcovské dovolené v celkové délce 9 týdnů, kdy tři týdny čerpají po porodu současně s matkou a zbylé týdny mohou kdykoliv v průběhu dvou let dítěte, což mužům poskytuje zajímavou flexibilitu. Rodičovskou dovolenou si mohou rodiče mezi sebe rozdělit bez omezení, umožňuje jim to tedy sladění jejich zaměstnání s péčí o rodinu. Dále existuje systém státních příspěvků, mezi které patří i příspěvek při práci na částečný úvazek, na který mají rodiče nárok až do 8 let věku dítěte, ale i celá řada příspěvků při adopci, nemoci dítěte nebo jen prostý příspěvek na dítě, který se odvíjí od počtu dětí v rodině (čím více dětí, tím vyšší příspěvek, jedná se tedy také o motivaci ke zvýšení porodnosti). Důvodem této snahy je stále přetrvávající nízká porodnost.

Finsko je dále charakteristické i přes dlouhodobou snahu nízkou návštěvností zařízení předškolní péče, což stále vede k tradičnímu rozdělení rolí ve společnosti, stejně tak nižšího zapojení mužů do výchovy dětí. Příčinou tohoto vývoje je příspěvek poskytovaný ve všech

severských zemí, ale nikde tak hojně využívaný jako ve Finsku, a to příspěvek na péči o dítě v domácím prostředí zavedený v 80. letech.

2.3.3. Rodinná politika v Norském království

Norsko je charakteristické svým zcela odlišným přístupem k otázce rodiny jako takové, neboť prioritou není existence a zachování rodiny, jako je tomu v jiných evropských státech, ale dítě jako individuální jedinec, který je hoden ochrany i za cenu výchovy v rukách státních institucí, které mu mohou poskytnout mnohem kvalitnější východu, než by mohla jeho biologická rodina. Tento přístup je v Evropě zcela ojedinělý, a proto způsobuje celou řadu problémů v oblasti péče o děti cizinců žijících na území Norska.

Samotná rodinná politika je v Norsku také zajímavá, a to především z hlediska rovnosti mužů a žen. Norsko je jednou z prvních zemí, ve kterých bylo uzákoněno volební právo pro ženy, a to již na začátku 20. století, což můžeme chápat jako velmi významný krok směrem ke zrovnoprávnění obou pohlaví. Z tohoto období také pochází zákony, které vedly především k osamostatnění žen, a tedy jejich menší závislosti na mužích, zejména finančně. Dalším důležitým obdobím je poválečná doba, která probíhala ve znamení velkého baby-boomu, jelikož se v Norsku díky čerpání finanční pomoci z Marshallova plánu vytvořilo velmi příznivé prostředí pro zakládání velkých rodin. V této době stále platí klasický rodinný model, ve kterém je muž živitelem a žena matkou v domácnosti. Avšak již ke konci 60. let začalo docházet ke změnám – nastalo období ženské emancipace a osamostatňování, ale i přeměny rodinného modelu. V roce 1956 došlo k uzákonění placené mateřské dovolené, což vedlo ke zvýšení nezávislosti žen na mužů, ale také jejich potřebě účastnit se trhu práce, aby mohly tuto výhodu čerpat. V 70. letech vyvstala otázka řešení a rozvoje předškolní péče, která byla do této doby nedostatečná a v mnoha případech neusnadňovala ženám návrat do zaměstnání. Situace se však začala výrazně zlepšit až na přelomu 80. a 90. let, kdy ve větší míře vznikala předškolní zařízení a centra péče hrazená ze státního rozpočtu, rozpočtu obcí, ale i ze strany rodičů ve formě školného, které však je odepisovatelné v určité míře z daní. Konec 70. let znamenal další změny v norské rodinné politice, neboť byla zavedena otcovská dovolená a dále po vzoru Švédska i rodičovská dovolená, kterou mohli čerpat oba rodiče. Postavení žen ve společnosti se dále měnilo a vrcholem bylo přijetí *Norwegian Gender Equality Act*, který uzákonil diskriminaci na základě pohlaví za protizákonnou. Posledním důležitým momentem bylo umožnění umělého přerušení těhotenství na základě žádosti matky, nejen ze zdravotních důvodů, avšak pořád měl být tento postup pouze krajním řešením a společnost měla vytvářet

ženám takové podmínky, aby nebyly nuceny k tomuto kroku přistoupit. Koncem 80. let docházelo k nezbytným právním úpravám postavení těhotné ženy v pracovněprávních vztazích a k její ochraně. Rodičovský příspěvek byl zaveden až v roce 1992, rodičovská dovolená se neustále prodlužuje, ale významným mezníkem je rok 1993, kdy došlo historicky poprvé k zavedení tzv. otcovské kvóty, tedy rodičovské dovolené vyhrazené výhradně pro otce, která měla za cíl prohloubit rodinné vztahy, především pak otce s dětmi, pokud však nebyla využita ze strany otce, propadala. Rodiny v Norsku tuto změnu velmi rychle akceptovaly a již v roce 1996 ji využívalo téměř 80 % otců. Konec 80. let je významný pro dnešní pojetí postavení dítěte v rodině, neboť již v této době začíná být zdůrazňována potřeba seberealizace a osobního vývoje dítěte, především v předškolních zařízeních, a nikoliv ekonomická aktivita ženy a její návrat do zaměstnání, jak tomu bylo v sousedním Švédsku. Další krok pro vytvoření příznivého prostředí pro skloubení práce a rodiny přišel v roce 1994, kdy byla zavedena možnost práce na částečný úvazek i po dobu čerpání rodičovské dovolené, o kterou mohl zaměstnanec požádat. Předškolní péče je po roce 2000 velkým tématem v oblasti rodinné politiky, zavádí se jiné alternativní způsoby v podobě dětských skupin nebo hlídání au-pair, kdy každý rodič, který se o dítě nestaral sám si mohl nárokovat příspěvek od státu, který mu ve vysoké míře kompenzuje náklady spojené s tímto krokem. Norsko je dále charakteristické silným sociálním státem, který se projevuje zejména velkým množstvím různých státních příspěvků a kompenzací, např. příspěvek na živobytí, příspěvek na vzdělání rodiče, příspěvek na stěhování za prací, příspěvek na dítě, příspěvek pro rodiče s batoletem, jehož cílem je zabránit chudobě, ale i podpořit sladění pracovních a rodinných povinností, a to např. tím, že Norsko je jednou ze zemí, kde je nejnižší rozdíl mezi platovým odměňováním mužů a žen. V současné době je délka rodičovské dovolené pro ženu 49 týdnů s plnou platovou kompenzací nebo 59 týdnů s 80 % kompenzací, z této celkové doby je 13 týdnů určeno výhradně pro matku a 10 týdnů výhradně pro otce.¹⁹

Norsko je tedy zemí, kde je velmi vysoká úroveň rovnosti mužů a žen, a to jak z hlediska pracovního procesu, kde se jejich platové ohodnocení liší v nízkém procentu a zároveň jsou poskytovány možnosti, jak sladit zaměstnání s péčí o dítě, tak i v přístupu k rodinným rolím, které musí zastávat oba rodiče, aby mohli čerpat plnou pomoc od státu, např. v podobě rodičovské dovolené. Charakteristické je i výraznou finanční podporou rodiny ze strany státu.

¹⁹ BJØRNSON, Øyvind. *The Social Democrats and the Norwegian Welfare State: Some Perspectives* [online]. Scandinavian Journal of History, Volume 26, Issue 3, 2001, pp. 197–223. Dostupné: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/034687501750303855>

2.3.4. Rodinná politika v Dánském království

Dánsko je jednou ze zemí, kde obyvatelstvo akceptuje abnormálně vysoké daně, neboť tyto příjmy jsou určeny na fungování štědrého sociálního státu. Dánové sami vidí, kam jimi poskytnuté finance směřují, a proto se zde nevyskytuje nespokojenost, která je často spojená s vybíráním vysokých daní v jiných evropských státech.

Postavení ženy-matky ve společnosti, a tedy i rodinná politika samotná, začala být v Dánsku blíže řešena na začátku 20. století, kdy byla zavedena dvoutýdenní neplacená mateřská dovolená. Tuto dovolenou si však nemohly ženy dovolit, neboť v této době ještě neexistovala pracovněprávní ochrana žen v těhotenství a mateřství. Nebylo ovšem možné této možnosti využít i ze zcela racionálních důvodů, a to z důvodů finančních, a proto bylo postupně zavedeno dobrovolné pojištění, které ženám účastným v tomto systému zakládalo nárok na částečnou náhradu mzdy. Volební právo žen bylo zavedeno v roce 1915, což byl předstupeň zlepšování postavení žen ve společnosti, které nastalo v poválečném období. Nejprve byla zavedena delší mateřská dovolená, u žen pracujících ve státním sektoru dokonce i s náhradou mzdy, ale stále platila klasická struktura rodiny, kde muž je živitel a žena, pokud není zaměstnána, se stará o rodinu a je živena mužem, proto nemusí pobírat žádné rodinné dávky. Z tohoto důvodu nebyla nutná existence jakýchkoliv předškolních zařízení, ale přesto bylo Dánsko vůbec první zemí, kde došlo ke schválení zákona o předškolních zařízeních.²⁰ V meziválečném období došlo k velkému poklesu porodnosti, které souviselo s ekonomickou nevýhodností z důvodu ztráty druhého platu ze strany ženy. V období 2. světové války bylo Dánsko okupováno Německem, proto nedošlo k výrazné ztrátě obyvatelstva, ale přesto po válce proběhla vlna baby-boomu i vstup rodiny do popředí, což zaměřilo pozornost na rodinnou politiku jako takovou. Avšak tato historická skutečnost způsobila, že nedošlo hned po válce ke změně pohledu na rodinu, ženy byly stále pečovatelky a muži živitelé, a proto zaměstnané matky byly považovány za špatné a nezodpovědné matky, neboť se naplno nevěnovaly svým dětem. Ke změně došlo až v průběhu 60. let, kdy ženy začaly postupně vstupovat na trh práce díky ekonomickému růstu – celkově se navýšil počet zaměstnaných žen na polovinu. Tento vývoj měl vliv na první úvahy o dvoupříjmových rodinách, které se promítly do podoby prodloužení mateřské dovolené a jejího hrazení ženám v soukromém i veřejném sektoru, ale také do výraznějšího řešení problematiky předškolních zařízení s nedostatečnou kapacitou, a to v podobě jejího navyšování, neboť předškolní zařízení začala

²⁰ BORCHORST, Anette. *Daddy Leave and Gender Equality: the Danish Case in a Scandinavian Perspective* [online]. Aalborg: Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet, 2006. (FREIA's tekstserie; No. 60). Dostupné: <http://vbn.aau.dk/files/13901517/60.pdf>

být chápána jako místo socializace a osobního rozvoje dítěte. Vývoj 60. let však vedl k poklesu porodnosti i navýšení rozvodovosti, a tedy k celkové degradaci rodinné formy. Z tohoto důvodu byla v 70. letech nastolena diskuze o rovnosti mužů a žen ve společnosti, ale i o vyšším zapojení mužů-otců do výchovy a péče o své děti. Sítila feministická hnutí, která požadovala prodloužení mateřské dovolené i usnadnění návratu ženy do zaměstnání, tato hnutí byla vyslyšena po utlumení ropné krize začátkem 80. let. V roce 1984 byl uzákoněna otcovská dovolená, která však byla navázána na status matky, která musela být zaměstnaná, a tedy mít nárok na mateřskou dovolenou, jinak otec tuto možnost ztrácel. Změna nastala až v roce 1991, kdy přestala být účast otce vázána na status matky. Koncem 80. let došlo konečně také k uzákonění ochrany těhotných žen a matek v pracovněprávních vztazích. Dánsko stejně jako ostatní severské státy bylo zasaženo velkou ekonomickou krizí v průběhu 90. let. Způsobem, jak se s ní vypořádat, byla zvolena rodinná politika. Do této doby matky nastupovaly brzy zpět do zaměstnání a děti umísťovaly do zařízení předškolní péče, v době krize však byly prostřednictvím finančních příspěvků, resp. nově vzniklého druhu mateřské dovolené, v rámci rodinné politiky vedeny k setrvání v domácnosti a péči o dítě, čímž docházelo k uvolňování pracovních míst, kterých bylo v této době nedostatek. Problematická ovšem byla nízká finanční náhrada mzdy a také nemožnost umístit dítě do předškolního zařízení, proto byla čím dál tím méně využívána a rodiče se začali vracet do zaměstnání opět dříve. V roce 1997 byla také zavedena otcovská kvóta v rámci rodičovské dovolené, tedy dva týdny, které byly vyhrazeny výhradně pro otce dítěte, avšak byla zrušena v roce 2002 novou pravicovou vládou jako nevyhovující. Tato vláda také výrazně upravila rodičovskou dovolenou, prodloužila její trvání na 32 nebo 46 týdnů, kdy si rodiče mohou zvolit délku, ale vyplacená suma je stejná.²¹ Otcovská dovolená zůstala zachována dvoutýdenní, ale otcovská kvóta zavedena již znovu nebyla, a proto je Dánsko od roku 2002 jedinou severskou zemí, která nemá otcovskou kvótu, tedy povinnou účast otce na péči o dítě. Důvodem je pravděpodobně postupně se snižující aktivita feministických hnutí v Dánsku, ale také celková změna rodinné politiky související s nástupem pravicové vlády.²²

Dánsko věnuje vysokou částku na fungování a podporu rodinné politiky, velká část je věnována do vzniku a fungování předškolních zařízení, které mají v Dánsku velký význam, často jsou do nich děti umísťovány, i když jsou rodiče doma. Díky tomuto přístupu jsou státní

²¹ VALDIMARSDÓTTIR, Friða Rós. *Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men*. Copenhagen, Danemark: TemaNord, 2006. ISBN 92-893-1330-7.

²² BORCHORST, Anette. *Daddy Leave and Gender Equality: the Danish Case in a Scandinavian Perspective*. Aalborg: Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet, 2006. (FREIA's tekstserie; No. 60). Dostupné: <http://vbn.aau.dk/files/13901517/60.pdf>

předškolní zařízení v Dánsku na nejvyšší úrovni kvality v rámci Evropy, a proto je zde největší podíl pracujících žen s dětmi v předškolním věku.

2.3.5. Rodinná politika na Islandu

Poslední severskou zemí je Island. Jedná se o nejmenší severský stát s nejmenším počtem obyvatelstva. Místní rodinná politika je zaměřena především na podporu mladých rodin, ale i jejich zapojení na pracovním trhu, jak je tomu ve zbylých severských státech.

Rodinná politika na Islandu je mezi severskými státy nejmladší, pozornosti se jí dostává až po 2. světové válce. Ve 40. letech byla zavedena určitá podpora žen v mateřství, ale tato je vázána na schopnost muže rodinu zabezpečit, muž je zde tedy v silné roli živitele. Rodinná politika je zaměřena podle sektoru, ve kterém jsou rodiče zaměstnání, neboť soukromý a veřejný sektor poskytuje jinou míru a druh ochrany a podpory. Mateřská dovolená je zavedena pouze v sektoru veřejném, v soukromém sektoru je vázána na kolektivní smlouvu zaměstnavatele, a tedy jeho ochotu danou podporu poskytovat. Myšlenka rovnosti pohlaví se poprvé objevuje v 70. letech a stává se hlavním společenským tématem. Tento vývoj je spojen se skutečností, že stále více žen je součástí pracovního procesu, stejně tak získává vysokoškolské vzdělání, což vede k lepšímu uplatnění na trhu práce. V této době se více objevují myšlenky na aktivní zapojení otce do péče a výchovy dítěte, které je již považováno za nutnost, zejména z důvodu vytvoření citového pouta mezi nimi. V roce 1980 je zavedena tříměsíční rodičovská dovolená, kdy otec má nárok na poslední měsíc po souhlasu matky, je však vázaná na skutečnost, zdali byla žena před porodem zaměstnaná. Zásadní změnu přináší 80. léta, neboť situace v oblasti rodičovské dovolené vázané na pracovní sektor, stejně tak jejich nízká výše, vedla ke ztrátě příjmu rodiny a zvyšování pracovní výkonnosti, zejména ze strany otců. Probíhaly proto velké diskuze, jak tuto situaci vyřešit a dosáhnout rovnosti mezi rodiči, ale i dostatečného finančního zabezpečení. Velké změny v rodinné politice však nastaly až po roce 2000, kdy byla novým zákonem prodloužena rodičovská dovolená do rovnocenné podoby – tři měsíce pro matku, tři měsíce pro otce a tři měsíce volně k jejich vlastnímu rozhodnutí. Tento způsob umožňuje participaci matky i otce na výchově a péči o děti, ale zároveň jim umožňuje výkon svého zaměstnání, resp. zajištění dostatečného příjmu rodiny. Flexibilita tohoto pojetí rodičovské dovolené spočívá také ve skutečnosti, že je možné si tyto měsíce po dohodě se zaměstnavatelem rozložit do následujícího jeden a půl roku. Přijetím tohoto zákona došlo k odstranění nerovnosti vyplývající z odlišnosti úprav veřejného

a soukromého sektoru.²³ V roce 2008 byl přijat *Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men*, jehož cílem je vytvořit rovný status a rovné příležitosti obou pohlaví a tím dosáhnout rovnosti ve všech sférách lidských činností. Zaměstnavatelé jsou dále vázáni povinností podpory sladování pracovních a rodinných rolí obou rodičů, např. prostřednictvím flexibilnější pracovní doby.²⁴ Na Islandu dále funguje mnoho organizací a institucí, které se zabývají rovností mužů a žen a jejich rovných příležitostech ve společnosti. Otcovská dovolená byla zavedena na konci 90. let, avšak záhy byla zrušena s velkou reformou rodinné politiky v roce 2000.

Přestože se rodinná politika a její řešení dostalo do popředí až velmi pozdě, dnes se Island řadí mezi státy, které mají nejštědřejší rodinnou politiku vzhledem k mužům-otcům, a tedy mezi nejúspěšnější státy v podpoře otců ve výchově a péči o děti, ale také v podpoře rovnosti mužů a žen a podporování sladění profesního a rodinného života.

3. Základní pojmy

Základní pojmy, které jsou spjaty s touto problematikou, jsou mnohdy považovány za pojmy všeobecně známé, neboť i přestože jsou používány hlavně v souvislosti s právními tématy, i laik je schopen popsat obsah těchto pojmů. Z tohoto důvodu není jednoduché jejich vymezení nebo v některých případech dokonce všeobecně uznávaná definice.

Některé pojmy jsou úzce spjaty přímo se zásadami, na kterých jsou postaveny jednotlivé právní řády a které mohou být považovány za základní kámen, bez něhož není možné moderní společnost dále rozvíjet a budovat. Základními zásadami v rámci této problematiky jsou zásada rovnosti a zákaz diskriminace. Zásaditosti rovnosti a diskriminace nejsou pouze problematikou lidských nebo ústavních práv, ale hrají velkou roli v rámci celého právního řádu, především pak v oblasti pracovního práva, a to nejen jako celku, ale i v rámci úpravy postavení pracujících rodičů, o kterém je zde pojednáváno.

Nejpodstatnějším pojmem je pojem diskriminace. Tento pojem pocházející z latinského slova „*discriminare*“ neboli rozlišovat, odlišovat má v dnešní době velmi široké užití s nepříliš ustáleným významem, převládající je však význam negativní jako neodůvodněné znevýhodňování, rozlišování, vylučování nebo omezování jednotlivce nebo skupiny na základě diskriminačního důvodu, kterými jsou nejčastěji rasa, etnický nebo národnostní

²³ GÍSLASON, Ingólfur V. *Parental Leave in Iceland: Bringing the Fathers in: Developments in the Wake of New Legislation in 2000*. Akureyri: Ministry of Social Affairs, 2007. ISBN 978-9979-9793-2-6.

²⁴ Více informací dostupných na: <https://eng.velferdarraduneyti.is/departments/gender-equality/>

původ, náboženství či náboženské smýšlení, pohlaví, sexuální orientace, jazyk, věk, rodinný stav, příslušnost k nějakému členskému hnutí nebo politické organizaci či politické smýšlení, majetkové poměry nebo sociální status.

Základní členění diskriminace je dvojí – pozitivní a negativní, kterou dále děláme na přímou a nepřímou. Pozitivní diskriminace je zvláštním druhem přístupu k této problematice, který spočívá ve zvýhodňování určitého jednotlivce nebo skupiny, kteří jsou znevýhodněni na základě některého z diskriminačních důvodů, jedná se tedy o politické podpůrné akce v oblastech vzdělávání, zaměstnání nebo podnikání. Negativní diskriminace spočívá naopak ve znevýhodňování určitého jednotlivce nebo skupiny oproti ostatním neboli je s touto osobou nebo osobami zacházeno méně výhodně, a to z právně neospravedlnitelných důvodů. Jinými slovy se v tomto případě jedná o nerovné zacházení, které je společensky neakceptovatelné. Negativní diskriminaci můžeme dále dělit na přímou a nepřímou. Přímá diskriminace spočívá v situaci, kdy se s jednou osobou či skupinou osob zachází ve srovnatelné situaci méně příznivě, tedy rozdílně, než se zacházelo v této situaci s jinou osobou nebo skupinou, a to neodůvodněně na základě konkrétního diskriminačního důvodu. Naopak diskriminace nepřímá není tolik zjevná, neboť se jedná o situaci, kdy je v důsledku zdánlivě neutrálního jednání nebo kritéria konkrétní osoba nebo skupina znevýhodněna na základě diskriminačního důvodu oproti jiným osobám či skupinám osob. Tento druh diskriminace se velmi často objevuje v souvislosti s diskriminací žen – příkladem může být pracovní poměr na částečný úvazek uzavíraný zejména se ženami, který není ve většině evropských zemích chráněn stejně jako pracovní poměr na úvazek plný.²⁵ V moderní společnosti rozlišujeme různé druhy diskriminace, a to na základě konkrétního diskriminačního důvodu. Některé druhy diskriminace se objevují ve společnosti ve větší míře než jiné, neboť výskyt je velmi ovlivněn přístupem k dané problematice, resp. je rozhodné, zdali se existence daného druhu diskriminace v dané oblasti vůbec respektuje. Avšak v demokratické společnosti si uvědomujeme existenci všech uznaných diskriminačních důvodů, přesto se stále objevují nové, kterými je nutné se podrobněji zabývat. Jedním z nich je diskriminace na základě rodičovství, která je úzce navázána na diskriminaci na základě pohlaví. Důležité ovšem je podotknout, že se tento diskriminační důvod netýká pouze žen-matek, ale objevuje se i u mužů-otců, avšak muži se setkávají s diskriminací na základě rodičovství v jiné formě než ženy.

²⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 51. ISBN 978-80-7380-277-6.

Myšlenka rovnosti je záležitostí relativně novou, neboť se objevuje až v průběhu 18. století v dílech francouzských osvícenců. Prvním dokumentem, ve kterém je skutečně zakotvena, je pak francouzská Deklarace práv člověka a občana z roku 1789, v jehož prvním článku je uvedeno, že se lidé rodí a zůstávají svobodní a rovni v důstojnosti a právech.²⁶ Tato rovnost ovšem nebyla pojata jako rovnost všeobecná, nýbrž práva vyplývající z této Deklarace zůstala některým členům společnosti zapovězena, neboť byla omezena na majetné a svobodné občany Francie, a to pouze muže. Otázka rovnosti mužů a žen je totiž záležitostí až 20. století.²⁷ Přesto se jednalo o zásadní zakotvení tohoto principu, současně s jeho zakotvením v Deklaraci nezávislosti Spojených států amerických, které vedlo k jeho dalšímu vývoji, který byl zakončen jeho zakotvením v mnoha lidskoprávních dokumentech mezinárodních organizací, ale i národních právních řádech. Tuto zásadu nalezneme také v Listině základních práv a svobod, konkrétně v čl. 1: „*Lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech.*“²⁸

Základní koncept rovnosti je možné dělit na rovnost materiální a rovnost formální.²⁹ Rovnost formální je již od dob Aristotela založena na skutečnosti, že spravedlivě znamená všem stejně, proto ji lze charakterizovat principem „stejnému stejně a odlišnému odlišně“, který znamená rovné zacházení s formálně stejnými subjekty ve formálně stejných situacích. Jedná se tedy pouze o rovnost *de iure* v podobě rovnosti před zákonem, o rovnost *de facto* se zde nejedná, neboť nepřihlíží k rozdílům existujícím mezi lidmi a faktickému dopadu na jejich situaci. Naopak materiální rovnost se zabývá i tímto dopadem na reálnou situaci jednotlivce a požaduje případnou úpravu právní úpravy, která způsobuje ve výsledku nerovnost díky těmto dopadům. Materiál rovnost tedy znamená rovnost *de iure* i *de facto*.

Určitou součástí materiální rovnosti je rovnost přístupu nebo také rovnost příležitostí, které jsou postaveny na základní myšlence, že skutečné rovnosti nemůže být dosaženo nikdy, pokud jednotlivci nemají stejné, nýbrž odlišné startovací pozice. Cílem rovnosti příležitostí je pak rozpoznat a určit rozdíly mezi jednotlivci a následně je postavit na stejnou startovací

²⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 41. ISBN 978-80-7380-277-6.

²⁷ BOBEK, Michal. BOUČKOVÁ, Pavla. KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.

²⁸ Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (*Listina základních práv a svobod*). In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

²⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 42-43. ISBN 978-80-7380-277-6.

čáru.³⁰ Toto pojetí rovnosti však vyžaduje určitou aktivní činnost, aby jí bylo možné dosáhnout, a to především ze strany státu a jeho orgánů.

Rovné příležitosti³¹, resp. přístup k nim, se týkají mnoha sfér lidského života od jeho narození až do smrti, a proto je snaha o jejich dosažení prostoupena celým právním řádem. Jedna z oblastí, které se tato problematika dotýká, jsou rovné příležitosti v pracovněprávních vztazích a pracovním procesu, kdy mluvíme o pracovních příležitostech pro muže i ženy, kteří zastávají roli rodičovskou. Nejedná se tedy pouze o rovnost pohlaví, ale o rovnost v rámci specifických životních rolí, které v mnoha případech způsobují nerovnost postavení založenou na základě pohlaví a umocněnou skutečností, že je daná osoba i rodičem. Důležitým faktem pak zůstává, že tento stav se nedotýká pouze žen-matek, ale i mužů-otců, jak již bylo zmíněno výše.

S pojmem rovnosti souvisí dále pojem rovné postavení. Tento pojem má za cíl zahrnout co nejširší spektrum oblastí, ve kterých by mohlo potenciálně dojít k nerovnosti. Obsah lze tedy shrnout jako celkové postavení dané osoby ve společnosti a její společenský status, stejně tak možnosti realizace a uplatnění, které mají být rovnocenné s osobami ostatními. Do této definice je zahrnuto mimo jiné i vzdělávání, pracovní příležitosti a přístup k jednotlivým profesím, postavení těchto osob v rámci pracovních vztahů, ale i rovnost postavení z pohledu státu a jiných autorit včetně procesního postavení účastníků různých řízení. Rovné postavení však zahrnuje i elementární záležitosti jako rovnost partnerů ve vztazích, které je spojeno s moderním vývojem společnosti, kdy žena již není podřízena muži a může se samostatně realizovat.

Snaha o dosažení rovného postavení všech osob ve společnosti jde ruku v ruce se zákazem diskriminace, který byl popsán výše. Zákaz diskriminace je dále úzce spojen se zásadou rovného zacházení. Tato zásada souvisí s ústavním principem rovnosti v právech zakotveném v článku 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod: „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“³² Princip rovnosti se v právním řádu objevuje v mnoha formách a chápáních, tedy i v podobě práva na rovné zacházení v právu pracovním,

³⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 43. ISBN 978-80-7380-277-6.

³¹ Rovné příležitosti jsou jinými slovy stejná startovní čára pro všechny osoby, tedy muže i ženy při získávání pracovních pozic, ale i postavení ve společnosti.

³² Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (*Listina základních práv a svobod*). In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

resp. v pracovněprávních vztazích, které je zde pojato jako povinnost zaměstnavatele zajistit stejné zacházení se všemi zaměstnanci. Toto právo je pak dále realizováno zákoníkem práce jako zákaz přímé i nepřímé diskriminace.³³

Rovnost je však hodnotou relativní a je tedy v podstatě nemožné jí dosáhnout absolutně, musíme vždy počítat s určitou mírou nerovnosti ve společnosti. Podstatné ovšem je, jak velká tato míra bude a zda se pak nestane již příliš zásadní překážkou pro určitou skupinu osob. Nerovné zacházení a postavení přesto musí být objektivně odůvodnitelné, jinak by se jednalo o diskriminaci, v tomto případě na základě pohlaví i rodičovství. Dále nesmí nerovnost vést k nespravedlivým a neodůvodněným rozdílům, resp. nesmí být zneužívána ve prospěch někoho jiného. Názor, že je rovnost hodnotou relativní, zastává i Ústavní soud České republiky, které judikoval v nálezu publikovaném pod č. 168/1995 Sb., že „*obecné uplatňování zásady rovnosti vede k rovnostářství a k hlubokým negativním sociálním účinkům*“.³⁴ Tento názor lze pojmut v duchu přísloví, že nic se nemá přehánět, neboť přílišné vynucování rovnosti už hraničí s otázkami, do jaké míry může stát z pozice moci zasahovat do práv a svobod svých občanů. V mnoha případech však ani není možné úplně rovnosti dosáhnout, stejně tak je otázkou, zdali je to vůbec žádoucí. Ženy a muži totiž nejsou stejní. Živá příroda je tvořena zástupci dvou odlišných genetických výbav, a to samic a samců, díky čemuž je i lidská rasa rozdělena na tyto zástupce dvou pohlaví – muže a ženy. Na rozdíl od zvířat jsou však lidé obohaceni o možnost racionálního myšlení a jednání nezávislého pouze na pudech. Tyto schopnosti s sebou nesou další možnosti realizace, které se postupných vývojem společnosti neustále přetvářely do jiných přání a potřeb. Lidská společnost nabízí možnost vybudovat si v ní postavení díky jiným hodnotám a schopnostem než v říši zvířat. Tento vývoj lidské společnosti ovšem s sebou nese neustálý souboj mezi muži a ženami o postavení ve společnosti, a to napříč celou historií lidstva. V průběhu století se postavení mužů a žen lišilo, moderní společnost však umožňuje, aby ženy dosahovaly i na pozice, které byly dříve určené pouze mužům. Nese to s sebou ale i určitá negativa, jedním z nich je boj o rovné postavení a příležitosti. Přesto není možné postavit celosvětovou společnost, která je tvořena téměř deseti miliardami zástupců rozdílného pohlaví, na absolutní rovnosti těchto dvou individualit, jelikož to není možné již z prostého biologického hlediska bez ohledu na dosavadní vývoj společnosti, který uděluje zástupcům obou pohlaví téměř stejný společenský

³³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 47. ISBN 978-80-7380-277-6.

³⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 45. ISBN 978-80-7380-277-6.

status. Ženy a muži byli, jsou a budou odlišní, nikoliv stejní, a přílišná snaha o vyrovnání jejich schopností a možností by jistě měla spíše negativní dopad na fungování dnešní společnosti. Příkladem takové snahy byl návrh na přijetí kvót pro obsazování žen do vedení společností ze strany Evropské unie, které vzbudily velké diskuze a neshody na všech úrovních, neboť tento přístup hraničí s tzv. pozitivní diskriminací neboli zvýhodňováním určité skupiny obyvatelstva, jelikož určitým způsobem znevýhodňuje, tedy diskriminuje ostatní osoby. Toto ovšem neznamena, že by neměla existovat rovnost mezi muži a ženami založená na nediskriminaci jednoho nebo druhého pohlaví v přístupu k výtvarným dnešní společnosti, od vzdělání až po vysněnou profesi, kterou však může být i domácnost a péče o děti. Základním kamenem moderní společnosti by proto mělo být vytváření rovného postavení a rovných příležitostí pro muže i ženy a zároveň zákaz diskriminace z důvodu mateřství a rodičovství jako takového.

Na závěr je nutné zdůraznit, že všechny výše zmíněné a popsání pojmy jsou si významově velmi blízko a mnohdy je těžké je od sebe přesně oddělit, přesto všechny směřují ke stejnému cíli – vytvoření rovných podmínek pro všechny osoby ve společnosti a všech aspektech řádného a plnohodnotného života v ní, a to bez ohledu na jejich stejné či rozdílné charakteristiky.

V neposlední řadě je nutné zabývat se pojmem osoby pečující o děti. Tento termín obsahuje žádoucí genderovou neutrálnost, jejímž cílem je poukázat na skutečnost, že o děti se nestarají pouze matky, ale v mnoha případech i otcové, kteří se také potýkají s diskriminací z důvodu rodičovství, a proto je nutné usilovat nejenom o rovné postavení a rovné příležitosti pro ženy-matky, ale také pro muže-otce, resp. především pro ty, kteří si zvolili zůstat se svými dětmi doma na rodičovské dovolené místo žen.

4. Právní úprava na mezinárodní úrovni

Problematika rovného postavení a rovných příležitostí byla postupem času považována za natolik závažnou, že se její úpravou začaly zabývat i mezinárodní organizace, jejichž cílem bylo vytvořit jednotnou úpravu i jednotný postup pro stanovení postavení příslušníků obou pohlaví v jednotlivých zemích, neboť mezinárodní úprava vždy přímo ovlivňuje úpravu na úrovni vnitrostátní, ať už svou přímou závazností nebo prostřednictvím harmonizace a nastavení nových trendů.

Zájem o problematiku lidských práv jako celku nastal po skončení 2. světové války, která je charakteristická velkým porušováním lidských práv, a proto byla zvýšena snaha o zabránění opětovnému výskytu tohoto fenoménu, ale i důraz na ochranu jednotlivce a jeho práv. Toto období je také charakteristické vznikem mnoha mezinárodních organizací, především Organizace spojených národů neboli OSN, která postupně získala velký vliv v oblasti mezinárodních vztahů, ale i Rady Evropy či Mezinárodní organizace práce, které se také angažují v oblasti rovnosti obou pohlaví.

Mezinárodní ochrana lidských práv je koncipována jako ochrana jednotlivců jako fyzických osob, a to bez ohledu na jejich státní příslušnost, přesahuje tedy hranice jednotlivých států a je poskytována jak v období míru, tak i válečného konfliktu. Toto pojetí je zakotveno již v mezinárodním právu obyčejovém, ve kterém mají lidskoprávní pravidla ochrany charakter kogentních norem, které se postupně začalo promítat do úprav jednotlivých mezinárodních smluv, nejprve nezávazných (*soft-law*), později závazných (*hard-law*), a to jak univerzálního, tak i pouze regionálního charakteru.³⁵

4.1. Organizace spojených národů

Organizace spojených národů, zkráceně OSN, je univerzální mezinárodní organizací zastřešující téměř všechny státy světa. Její zakládající listina, Charta spojených národů, zkráceně „Charta OSN“, byla podepsána 26. 6. 1945 v San Francisku 50 zakládajícími státy, samotný vznik je pak datován na 24. 10. 1945, kdy byla Charta ratifikována potřebným počtem států. Charta spojených národů je významná vytyčením jednotlivých cílů OSN, stanovením základních zásad, ale i vyjádřením víry v lidské práva a svobody, lidskou důstojnost a rovná práva mužů a žen ve společnosti.

Na půdě OSN byla postupně schválena celá řada mezinárodních dokumentů, které se zabývají širokým spektrem jednotlivých problematik, proto pro oblast rovného zacházení a rovných příležitostí pro obě pohlaví je jich podstatných hned několik.

4.1.1. Všeobecná deklarace lidských práv

Na základě návrhu Komise pro lidská práva byla přijata Všeobecná deklarace lidských práv a vyhlášena Valným shromážděním OSN dne 10. 12. 1948. V preambuli je opět zdůrazněna

³⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 62. ISBN 978-80-7380-277-6.

lidská důstojnost a rovná nezcizitelná lidská práva jako základ společnosti hodný zákonné ochrany a odvolává se na Chartu, která mimo jiné zdůrazňuje rovná práva mužů a žen.

Všeobecná deklarace lidských práv je koncipována jako nezávazný právní dokument, přesto má zásadní význam jako morální apel na vlády jednotlivých členů OSN, neboť obsahuje ucelený katalog lidských práv a svobod, které jsou hodny mezinárodní ochrany. Vedle základních lidských práv jako je právo na život nebo na rovnost před zákonem, upravuje i základní sociální práva jako je právo na práci nebo právo na spravedlivou odměnu. Spravedlivý přístup nejen z hlediska práva na práci je úzce navázán na rovnost v důstojnosti a právech, jak je zakotveno v článku 1: „*Všichni lidé rodí se svobodní a sobě rovní co do důstojnosti a práv.*“, ale i v článku 2 odstavci 1: „*Každý má všechna práva a všechny svobody, stanovené touto deklarací, bez jakéhokoli rozlišování, zejména podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“.³⁶ Článek 2 je navázán na článek 7, neboť oba míří na problematiku zákazu diskriminace. Článek 7 pak říká: „*Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakéhokoli rozlišování. Všichni mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci, která porušuje tuto deklaraci, a proti každému podněcování k takové diskriminaci.*“³⁷ Tento článek je ustanovením obecným, tedy vztahujícím se na všechny formy diskriminace ve všech aspektech lidského života. Speciálním ustanovením, které se dotýká oblasti pracovního práva, je pak článek 23 ve svých prvních dvou odstavcích, kdy první odstavec deklaruje právo každého na práci, na svobodnou volbu povolání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti, druhý odstavec pak nárok každého bez jakéhokoliv rozlišování na stejný plat za stejnou práci. Problematikou ochrany mateřství se zabývá článek 25 odstavec 2, který stanovuje, že mateřství a dětství má nárok na zvláštní péči a pomoc.

Ustanovení Všeobecné deklarace lidských práv sice nejsou závazná, avšak postupně byla přejímána jednotlivými státy do svých ústav a právních řádů, ale i do mezinárodních smluv univerzálních či partikulárních upravujících lidská práva, zejména do Mezinárodních paktů o lidských právech. Tímto způsobem byla tato nezávazná ustanovení převedena v závazná smluvní a obyčejová pravidla.³⁸

³⁶ Všeobecná deklarace lidských práv [online]. Organizace spojených národů, 1948. Dostupné: http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf

³⁷ Všeobecná deklarace lidských práv [online]. Organizace spojených národů, 1948. Dostupné: http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf

³⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 65. ISBN 978-80-7380-277-6.

4.1.2. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Dlouhá jednání na půdě OSN o vytvoření závazného právního dokumentu, který bude obsahovat katalog základních lidských práv a svobod, byla nakonec úspěšná a vedla k přijetí Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech dne 16. 12. 1966. Tyto Pakty se staly nejvýznamnějšími nástroji mezinárodní ochrany lidských práv a svobod (dále jen „Pakt“ nebo „Pakty“), a to nejenom z toho důvodu, že byly uzavřeny na půdě OSN, ale i proto, že jsou vytvořené jako závazek smluvních států k zajištění všech práv obsažených v těchto Paktech všem jednotlivcům v nich žijících.

Tento dokument je zaměřen na úpravu občanských a politických práv, zejména právo na život, právo na svobodu a osobní bezpečnost, právo na svobodu myšlení, svobodu shromažďování a sdružování, právo na soukromí, ochranu menšin, zákaz mučení, krutého, nelidského a ponižujícího zacházení.

Zásada rovnosti se objevuje v několika člancích.³⁹ V článku 2 odstavci 1 je deklarováno, že jsou smluvní strany povinny zajistit práva obsažená v tomto Paktu všem jednotlivcům bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení. Dále v článku 3 se smluvní strany zavazují zajistit stejná práva mužů a žen na požívání všech občanských a politických práv stanovených v tomto Paktu. V článku 14 je stanovena rovnost všech osob před soudy, stejně tak stejná procesní práva. V článku 25 je pak stanovena rovnost ve volebních právech a jejich užívání. Podstatný je pak článek 26, který stanovuje, že všichni jsou si před zákonem rovni mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoli diskriminace. Na základě těchto článků lze tedy uvést, že tento Pakt stanovuje zákaz jakékoli diskriminace při realizaci občanských a politických práv.⁴⁰

Vzhledem ke skutečnosti, že se v případě obou Paktů jedná o závazné dokumenty, obsahují oba i určité kontrolní mechanismy, jejichž cílem je zajistit dodržování závazků v nich obsažených. Silnější mechanismus obsahuje tento Pakt, jelikož občanská a politická práva může svými vnitrostátními prostředky zajistit každý smluvní stát, avšak hospodářská, sociální a kulturní práva jsou navázána na stupeň rozvoje daného státu a jeho možnostech je vůbec

³⁹ *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech* [online]. Organizace spojených národů, 1966. Dostupné: http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinar.pakt-obc.a.polit._prava_.pdf

⁴⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 66. ISBN 978-80-7380-277-6.

uskutečňovat. Z tohoto důvodu byl vytvořen Výbor pro lidská práva, který projednává zprávy smluvních stran o plnění tohoto Paktu, ale i stížnosti ohledně nedodržování, může posuzovat i stížnosti jednotlivců, kteří se stali oběťmi porušování práv deklarovaných v Paktu, avšak je to možné pouze u těch smluvních států, které se zavázaly respektovat pravomoci a působnost tohoto orgánu.⁴¹

4.1.3. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech byl přijat spolu s Mezinárodním paktem o občanských a politických právech dne 16. 12. 1966 na půdě OSN. Oba tyto dokumenty jsou významnými dokumenty v oblasti mezinárodní ochrany lidských práv, ale každý je zaměřený na jinou oblast základních lidských práv. Lidská práva a jejich koncepce vychází z přesvědčení, že se jedná o základní práva a svobody, která jsou nezadatelná, nezcizitelná, nepromlčitelná a nezničitelná. Nejedná se však o práva neomezená, jelikož to je možné na základě zákona, pokud je to nezbytné pro výkon jiných práv nebo z důvodu veřejného zájmu. Rozsah lidských práv se v průběhu moderní historie vyvíjel, a proto hospodářská, sociální a kulturní práva patří až do tzv. třetí generace práv, jelikož jejich zásadní rozvoj i prosazování se objevuje teprve po 2. světové válce.⁴²

Tento Pakt je velmi významný z hlediska rovnosti mužů a žen, a to i v rámci pracovních vztahů, jelikož zakotvuje celou řadu sociálních práv, mimo jiné i právo každého na přiměřenou životní úroveň pro něj i jeho rodinu a na zlepšování životních podmínek, dále právo na práci, na spravedlivou a uspokojivé pracovní podmínky včetně odměny za ni, právo účasti v odborových organizacích, právo na vzdělání, právo účastnit se kulturního života a mnoho dalších.

Z hlediska diskriminace a rovného postavení je nejpodstatnější článek 2 a 3, kdy článek 2 odstavec 2 stanovuje závazek smluvních států, že zaručí, že práva formulovaná v tomto Paktu budou se uskutečňovat bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního a sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.⁴³ Jedná se tedy o široký zákaz diskriminace, mimo jiné i na základě pohlaví. Nejpodstatnější je však článek 3, který říká: „*Státy, smluvní strany Paktu, se*

⁴¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 67. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁴² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 61. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁴³ *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech* [online]. Organizace spojených národů, 1966. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>

*zavazují, že zajistí rovná práva mužů a žen při požívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv uvedených v tomto Paktu.*⁴⁴ Tímto se smluvní státy zavazují k zajištění rovnosti mužů a žen ve všech oblastech, které jsou pokryty právy hospodářskými, sociálními a kulturními, tedy vzhledem k problematice řešené v této práci i k rovnosti mužů a žen v rámci pracovního procesu. Avšak problematická je skutečnost, že tento Pakt nedisponuje tak silným kontrolním mechanismem, jako Pakt předešlý, je stanovena pouze informační povinnost smluvních států Hospodářské a sociální radě OSN.

Zákaz diskriminace a zásada rovnosti byly blíže definovány i v několika dalších úmluvách OSN – Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluva o politických právech žen a Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. Podstatnou úpravu spojenou s touto problematikou obsahuje i Úmluva o právech dítěte.⁴⁵

4.1.4. Další antidiskriminační úmluvy OSN

Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace (dále jen „Úmluva“) ze dne 21. 12. 1965 cílí na prevenci a odstranění všech forem rasové diskriminace, čím se podle článku 1 rozumí znamená jakékoli rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování založené na rase, barvě pleti, rodovém nebo národnostním nebo etnickém původu, jehož cílem nebo následkem je znemožnění nebo omezení uznání, užívání nebo uskutečňování lidských práv a základních svobod na základě rovnosti v politické, hospodářské, sociální, kulturní nebo v kterékoli jiné oblasti veřejného života.⁴⁶ V preambuli je zdůrazněno, že se smluvní strany této Úmluvy zavázaly k podpoře a posilování všeobecné úcty k lidských právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství, a k jejich zachování vzhledem ke skutečnosti, že se všichni lidé rodí svobodní a sobě rovní co do důstojnosti a práv. Úmluva tedy zavazuje smluvní státy k zákazu a odstranění rasové diskriminace v oblasti politické, hospodářské, sociální a kulturní, ale i poskytuje soudní ochranu obětem diskriminace. Na základě této Úmluvy byl zřízen Výbor pro odstranění všech forem rasové diskriminace, který projednává zprávy jednotlivých smluvních států, ale i stížnosti jednotlivců na porušení Úmluvy ze států, které poskytly tomuto orgánu působnost.

⁴⁴ *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech* [online]. Organizace spojených národů, 1966. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>

⁴⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 68-72. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁴⁶ *Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace* [online]. Organizace spojených národů, 1965. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-ras.diskriminace.pdf>

Úmluva o politických právech žen OSN ze dne 31. 3. 1953 ve své preambuli zdůrazňuje cíle této Úmluvy, kterými je zrovnoprávnění postavení žen a mužů v požívání i výkonu politických práv v souvislosti se zásadou rovnoprávnosti mužů a žen zmíněnou v Chartě OSN. Obsahem je ženské aktivní i pasivní volební právo, možnost zastávat veřejné úřady a vykonávat jejich funkce za stejných podmínek jako muži.

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (dále jen „Úmluva“) ze dne 18. 12. 1979 je dosavadním vrcholem mezinárodního vývoje směřujícího k dosažení rovnoprávnosti a emancipace žen ve společnosti, kterou je možné považovat za mezinárodně závazný nástroj ochrany lidských práv žen s velkým rozsahem řešení problematiky. Úmluva je rozdělena do šesti částí a celkem třiceti článků. V preambuli je uvedeno, že přes všechnu dosavadní snahu o dosažení rovnoprávnosti mužů a žen v současné společnosti využívajících širokého spektra lidských práv (jedná se o odkaz na předcházející Mezinárodní pakty o lidských právech) nadále existuje rozsáhlá diskriminace žen, čímž dochází k porušování zásady rovnosti práv a respektování lidské důstojnosti, ale je i překážkou k plnohodnotné účasti žen ve společnosti, růstu blahobytu rodiny i celé společnosti. V článku 1 je pak vymezen pojem diskriminace žen jako *„jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.“*⁴⁷ V článku 2 se pak smluvní státy zavazují provádět politiku odstranění diskriminace žen, např. zakotvením zásady rovnoprávnosti mužů a žen do národních ústav nebo přijetí příslušných legislativních a jiných opatření včetně sankcí zakazující veškerou diskriminaci žen. Úmluva vyžaduje odstranění veškeré diskriminační praxe, to znamená jak ve sféře veřejnoprávní, tak i ve sféře soukromoprávní, např. diskriminace v rodině, čímž se odlišuje od ostatních lidskoprávních dokumentů, které jsou zaměřeny na diskriminace pouze ve sféře veřejnoprávní.⁴⁸ Velký význam má v souvislosti s problematikou diskriminace žen v zaměstnání článek 11, který zavazuje smluvní státy k přijetí veškerých příslušných opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání s cílem zajistit stejná práva mužům i ženám, zejména práva na práci, práva na stejné příležitosti v zaměstnání, práva na svobodnou volbu povolání, práva na stejnou odměnu a práva na sociální zabezpečení. Podle článku 17 byl

⁴⁷ Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen [online]. Organizace spojených národů, 1979. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>

⁴⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 70. ISBN 978-80-7380-277-6.

ustaven Výbor pro odstranění diskriminace žen (dále jen „Výbor“) za účelem posuzování pokroku dosaženého při plnění této Úmluvy smluvními státy, zejména tedy sleduje plnění závazků, které vyplývají z této Úmluvy jejím smluvním stranám. Od roku 2000 mohou jednotlivci i skupiny, které jsou se považují za oběti porušení jakéhokoliv práva obsaženého v této Úmluvě ze strany smluvního státu, který uznal jurisdikci Výboru v této oblasti, předkládat oznámení o tomto porušení, kterým se Výbor bude zabývat a poté doporučí danému státu své řešení této situace.

4.2. Rada Evropy

Rada Evropy je mezinárodní organizace sdružující evropské státy, která byla založena 5. května 1949 podpisem zakládací listiny, tzv. Londýnské dohody, s cílem zajistit spolupráci svých členských států zejména v oblasti ochrany lidských a sociálních práv a svobod i ochrany a podpory demokracie a vytvořit společný demokratický a právní prostor, který zaručuje dodržování lidských práv, demokracii a respektování zákonů.⁴⁹

Rada Evropy přijímá významné dohody, úmluvy i protokoly, které jsou však závazné jen pro státy, které je přijaly. Mezi nejvýznamnější, a to i z hlediska ochrany žen ve společnosti, patří Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropská sociální charta.

4.2.1. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen „Úmluva“) byla uzavřena 4. 11. 1950 v Římě a je považována za nejdůležitější lidskoprávní úmluvu sjednanou na půdě Rady Evropy. Obsahem této Úmluvy jsou základní občanská a politická práva, zejména právo na život, zákaz mučení, právo na svobodu a osobní bezpečnost, právo na spravedlivé řízení, svoboda projevu, svoboda shromažďovací a sdružovací, avšak dotýká se i práv sociálních v podobě zákazu nucené práce a svobodou odborového sdružování. Smluvní strany se v článku 1 zavazují respektovat lidská práva a přiznat je každému, kdo podléhá jejich jurisdikci. Dále je zde zakotven zákaz diskriminace v článku 14, který stanovuje: *„Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod*

⁴⁹ Rada Evropy - <http://www.radaevropy.cz>

*nebo jiné postavení.*⁵⁰ Výčet diskriminačních důvodů je však pouze demonstrativní, stejně jako v případě Všeobecné deklarace lidských práv, která byla využita jako vzor pro vytvoření tohoto článku.

Znění Úmluvy bylo postupně upravováno a měněno pomocí protokolů, které rozšířily okruh chráněných práv a svobod. Z hlediska problematiky diskriminace je nejpodstatnějším protokolem Protokol č. 12, který se dotýká článku 14, neboť jeho znění je navázáno pouze na práva a svobody obsažená v Úmluvě a jejích protokolech, nejedná se tedy o univerzální ochranu proti diskriminaci. Z tohoto důvodu byl vytvořen Protokol č. 12, který obsahuje všeobecný zákaz diskriminace, kdy bylo nahrazeno znění „*Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou*“ slovy „*Užívání každého práva přiznaného zákonem*“, avšak stále je stížen nízkým počtem ratifikací, které souvisí s obavou států z příliš širokého zákazu diskriminace a důsledků jeho aplikace.⁵¹

Touto Úmluvou byl zřízen Evropský soud pro lidské práva k zajištění plnění závazků vyplývajících z této Úmluvy, resp. jedná se o nejvýznamnější soudní orgán v oblasti kontroly dodržování lidských práv ve společnosti, neboť se především zabývá individuálními stížnostmi fyzických osob nebo jejich skupin, které se cítí být obětmi porušení lidských práv zaručených touto Úmluvou, které je možné podat po vyčerpání všech vnitrostátních prostředků ochrany.

4.2.2. Evropská sociální charta

Evropská sociální charta (dále jen „Charta“) je mezinárodní smlouva uzavřená 18. 10. 1961 v Turíně, která tvoří druhý pilíř evropské ochrany lidských práv. Charta představuje významný katalog evropských hospodářských a sociálních práv a již ve své preambuli zdůrazňuje, že výkon všech těchto garantovaných práv musí být prováděn bez jakékoliv diskriminace, a to slovy: „*užívání sociálních práv by mělo být zajištěno bez diskriminace z důvodu rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického názoru, národního původu nebo sociálního původu*“⁵².

Samotné znění Charty je rozděleno celkem do pěti částí. V první části se smluvní strany zavazují uznat za cíl své politiky, o který budou usilovat pomocí všech vhodných prostředků,

⁵⁰ *Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod* [online]. Rada Evropy, 1950. Dostupné: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf

⁵¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 79. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁵² *Evropská sociální charta* [online]. Rada Evropy, 1961. Dostupné: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>

a to jak na národní, tak i mezinárodní úrovni, dosažení podmínek, za kterých bude účinně naplňováno celkem devatenáct práv a principů, které jsou v této části uvedeny. Část druhá pak obsahuje samotný katalog práv, zejména právo na práci, právo na spravedlivé pracovní podmínky, na bezpečné zdravé pracovní podmínky, právo na spravedlivou odměnu za práci, právo organizovat se a kolektivně vyjednávat. Z hlediska ochrany žen jsou podstatné dva články této části, a to článek 8, ve kterém je zakotveno právo zaměstnaných žen na ochranu v období těhotenství a mateřství, a článek 17, který upravuje právo matek a dětí na sociální a hospodářskou ochranu. Další části obsahuje závazky států spojené s ratifikací Charty, povinnosti v podobě podávání zpráv o dodržování Charty a způsobu kontroly a způsoby aplikace Charty v mimořádných případech jako je válka nebo nouzový stav a dále vztah a aplikace Charty vzhledem k vnitrostátním právním řádům i mezinárodním smlouvám.

Specifikem Charty je skutečnost, že bere v úvahu odlišnosti sociálních práv v jednotlivých zemích, ale i ekonomické rozdíly jednotlivých smluvních stran, a proto je možné ratifikovat Chartu nikoliv jen jako celek, naopak je možnost vybrat si z druhé části pět ze sedmi stanovených nejdůležitějších článků, a kromě nich i další články tak, aby jich bylo celkem deset celých nebo 45 číslovaných odstavců. I Charta byla postupně doplňována jednotlivými protokoly, avšak obsahově nejdůležitějším je Dodatečný protokol z roku 1988, který rozšířil katalog práv o další čtyři chráněná práva, z nichž vzhledem k tématu práce je nejdůležitější právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolená bez diskriminace na základě pohlaví. Česká republika se zavázala ke všem čtyřem novým článkům. Velké sociální změny v evropské společnosti vedly dne 3. 5. 1996 k přepracování Charty, čímž byla vytvořena tzv. Revidovaná Evropská sociální charta (dále jen „Revidovaná charta“) upravuje všechna původní práva i práva obsažená v dodatkových protokolech, a dokonce i některá práva nová. Ovšem nejdůležitější skutečností je, že Revidovaná charta posiluje princip rovného zacházení mužů a žen a zákaz diskriminace jako takový, stejně tak zlepšuje postavení zaměstnaných matek a otců.⁵³ V části první bodě 20 je stanoveno, že „*Všichni pracovníci mají právo na rovné příležitosti a stejné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví.*“⁵⁴ Dále bod 26 říká, že „*Všechny osoby s povinnostmi k rodině a osoby, které jsou nebo si přejí být zaměstnané, mají právo tak činit, aniž by byli diskriminováni a pokud možno bez konfliktu mezi jejich zaměstnáním a rodinnými*

⁵³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 82. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁵⁴ *Revidovaná Evropská sociální charta* [online]. Rada Evropy, 1996. Dostupné: http://www.euroskop.cz/gallery/5/1684-b9639fb5_72e4_4560_9489_dc6ddba5a898.pdf

*povinnostmi.*⁵⁵ Tato Revidovaná charta tedy zvyšuje ochranu rodiny v podobě zákazu diskriminace v pracovním prostředí, resp. zajišťuje možnosti pracujících rodičů. Ratifikační podmínky se také zpřísnily, neboť musí být vybrány smluvními stranami vyšší počet článků nebo číslovaných odstavců, Česká republika dosud neratifikovala.⁵⁶

Evropská sociální charta obsahuje administrativní kontrolní mechanismus v podobě předkládání zpráv smluvními státy generálními tajemníkoví Rady Evropy. Dále je prošetřuje Evropský výbor pro sociální práva, což je nezávislý orgán jmenovaný Výborem ministrů z nezávislých odborníků.

4.3. Mezinárodní organizace práce

Mnohé mezinárodní dokumenty zakotvují právo na zvláštní ochranu, péči a pomoc jednotlivcům v souvislosti s těhotenstvím a péčí o děti, jakožto východiska harmonizace práce a rodiny, což potvrzuje skutečnost, že se z mezinárodního pohledu jedná o významná lidská práva.⁵⁷

Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) je mezinárodní organizací založenou již v roce 1919 (Československá republika byla zakládajícím členem, což svědčí o pokrokovosti nově vzniklé republiky) a v roce 1946 byla jako první ze specializovaných mezinárodních organizací přijata do systému OSN. Charakteristické je fungování na tripartitním základu, kdy se na fungování organizace podílí zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů, jakožto rovnocenní partneři samotných členských vlád. Hlavními cíli je podpora sociální spravedlnosti, čímž chce dosáhnout světového míru, a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv, čehož dosahuje formulováním mezinárodních pracovních standardů neboli minimální úrovně základních pracovních práv, a to ve formě úmluv, protokolů a doporučení.⁵⁸

Z hlediska rovnosti postavení a rovných příležitostí patří mezi nejdůležitější dokumenty Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, Úmluva č. 102 o minimální normě sociálního zabezpečení, Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, Úmluva č. 171 o noční práci a Úmluva č. 183 o ochraně mateřství.

Úmluva č. 100 přijatá dne 29. 6. 1951 upravuje rovnost v odměňování mezi muži a ženami v pracovním prostředí. Členské státy, které ji ratifikovaly, byly povinny zajistit odstranění

⁵⁵ *Revidovaná Evropská sociální charta* [online]. Rada Evropy, 1996. Dostupné: http://www.euroskop.cz/gallery/5/1684-b9639fb5_72e4_4560_9489_dc6ddba5a898.pdf

⁵⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 83. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁵⁷ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014, str. 20. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2.

⁵⁸ Základní informace o Mezinárodní organizaci práce, dostupné: <http://www.mpsv.cz/cs/1006>

diskriminace v této oblasti. V článku 2 se každý členský stát zavazuje, že bude prostředky, odpovídajícími metodám užívaným pro stanovení tarifů odměn, podporovat a pokud je to slučitelné s takovými metodami, zajišťovat, aby byla na všechny pracovníky uplatňována zásada stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty.⁵⁹

Úmluva č. 102 ze dne 28. 6. 1952 má v systému sociálního zabezpečení zásadní význam, neboť stanovuje všeobecnou úroveň sociálního zabezpečení, které může být dosaženo v každém státě bez ohledu na stupeň jeho ekonomického a sociálního rozvoje. Tato úmluva stanovila minimální požadavky na obsah a výši dávek sociálního zabezpečení a jejich osobní rozsah, a to v devíti částech odpovídajících jednotlivým sociálním událostem.⁶⁰

Úmluva č. 111 přijatá dne 25. 6. 1958 stanovuje povinnost smluvních států vyhlásit a realizovat vnitrostátní politiku rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání i povolání a k odstranění jakékoliv diskriminace. Úmluva v článku 1 vymezuje pojem diskriminace a definuje jednotlivé diskriminační důvody, včetně rozdílnosti pohlaví, které mají za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání nebo povolání, zakazuje tedy diskriminaci na základě stanovených diskriminačních důvodů v zaměstnání a povolání.⁶¹

Úmluva č. 171 ze dne 6. 6. 1990 v podstatě navazuje na Úmluvu č. 111, ale i na Úmluvy č. 103 o ochraně mateřství, č. 4 a č. 41 o noční práci žen a mladistvých osob. Tento dokument upravuje zejména pracovní podmínky pro zaměstnání v noci, neboť požaduje po smluvních státech, aby činily zvláštní opatření ve prospěch zaměstnanců pracujících v noci, dále napomáhat jim při plnění jejich rodinných a společenských povinností. Je zde obsažena také speciální úprava pro ženy pracující v noci, konkrétně v článku 7, který stanoví právo těhotné ženy i žen po porodu na převedení na jinou práci nebo poskytování dávek sociálního zabezpečení či prodloužení mateřské dovolené. Dále je zde stanovena ochrana ženy v tomto období, kdy nesmí být propuštěna, nesmí ztratit výhody, které vyplývaly z jejího postavení, stejně tak příjem pracovnice bude udržován na úrovni postačující k zachování přiměřené životní úrovně pro ni a pro její dítě.⁶²

⁵⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 75-76. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁶⁰ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014, str. 21. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2.

⁶¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 76-77. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁶² HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014, str. 22-23. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2.

Úmluva č. 183 z roku 2000, která navazuje na Úmluvu č. 103 z roku 1952, zakotvuje právo na mateřskou dovolenou v délce nejméně 14 týdnů, jejíž součástí je povinná mateřská dovolená po narození dítěte v délce šesti týdnů. Dále zakotvuje nárok ženy na peněžitou a lékařskou pomoc a podporu, ale i ochranu žen na mateřské dovolené či nárok na přestávky na kojení. Tato úmluva se však potkala s nezájmem členských států, což vedlo k nízkému počtu ratifikací, např. Česká republika také tuto úmluvu neratifikovala, a to zejména kvůli tomu, že stanovené minimální limity jsou zde splněny.⁶³

Mezinárodní konference práce přijala dne 13. 6. 2009 Rezoluci o rovnosti žen a mužů⁶⁴, ve které uznává, že rovnoprávnost žen a mužů ve světě práce je základní hodnotou Mezinárodní organizace práce. Dále je zde konstatováno, že se bylo v posledních desetiletích dosaženo mezinárodního i vnitrostátního pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů, přesto však přetrvávají některé problémy jako je ženská chudoba, nerovnost platů, segregace žen, diskriminace na základě těhotenství i mateřství a další. Mezinárodní organizace práce si zde stanovuje postup pro odstranění těchto problémů, ale i úlohu vlád a zaměstnaneckých organizací.

5. Právní úprava na úrovni Evropské unie

Vedle dokumentů vznikajících na mezinárodní úrovni hrají významnou roli v oblasti ochrany lidských práv i dokumenty vzniklé na úrovni Evropské unie (dále jen „EU“), dříve Evropských společenství. Evropské komunitární právo, které je charakteristické svou hybridní povahou, neboť zahrnuje jak prvky práva mezinárodního, tak vnitrostátního, je možné členit na dvě úrovně – primární a sekundární právo EU. Primární právo je tvořeno mezinárodními smlouvami uzavíranými mezi členskými státy v institucionálních otázkách a smlouvy mezi EU a dalšími státy. Sekundární právo je pak tvořeno především nařízeními a směnicemi, jakožto právními předpisy přijímanými na půdě EU. Významnou roli hrají také soudní rozhodnutí kvaziprecedenčního charakteru Evropského soudního dvora.

5.1. Primární právo EU

Prameny primárního práva EU jsou tvořeny zakládacími smlouvami včetně všech jejich příloh, které vyjadřují nejprve ekonomickou, ale později též politickou integraci členských

⁶³ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014, str. 23. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2.

⁶⁴ *Rezoluce o rovnosti žen a mužů* [online]. Mezinárodní organizace práce, 2009. Dostupné: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12419/rezoluce.pdf>

států EU. Dále jsou sem řazeny smlouvy o přistoupení jednotlivých členských států jako právní akty nejvyšší právní síly. Z hlediska lidských práv je ovšem podstatné, že žádná ze zakládacích smluv neobsahuje katalog základních práv.

Smlouva o fungování Evropské unie (dále jen „Smlouva o fungování EU“) obsahuje základní evropské svobody – svoboda pohybu a pobytu, svoboda usazování se, které později byly přeformulovány do čtyř základních prvků evropského jednotného trhu. Tyto svobody proto nemůžeme řadit do klasického pojetí základních lidských práv a svobod, neboť se liší ve svém účinku. Základní práva ani zásada rovnosti však nejsou Smlouvě o fungování EU zcela cizí. V článku 10 stanovuje: *„Při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.“*⁶⁵ Obecně je pojem diskriminace používán v mnoha dalších člancích, zejména ve vztahu k zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti nebo v případech týkajících se obchodování mezi členskými státy, ale i v souvislosti s běžnými diskriminačními důvody. Článek 153 odst. 1 písm. i) Smlouvy o fungování EU stanovuje, že Unie podporuje a doplňuje činnost členských států mimo jiných oblastí také v oblasti rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti. Dále je podstatný článek 157 (bývalý článek 141 Smlouvy o založení Evropského společenství), který v prvním odstavci stanovuje, že *„Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.“*⁶⁶ Jedná se tedy o zásadu „stejná mzda za stejnou práci“ neboli právo na stejnou odměnu mužů a žen za stejnou práci vykonávanou v členských státech EU. Toto právo bylo postupně rozšiřováno judikaturou Evropského soudního dvora, ale i přijímáním směrnic v oblasti rovnosti mužů a žen. Evropský soudní dvůr označil tento článek za přímo účinný (vertikálně i horizontálně přímo účinný) bez nutnosti provedení vnitrostátním předpisem, nepůsobí tedy pouze vůči členským státům, ale také vůči jednotlivým zaměstnavatelům, uplatňuje se tedy i v čistě vnitrostátních záležitostech. Z tohoto důvodu je tedy možné odvolat se na něj před vnitrostátními soudy v případě sporu jedné soukromé osoby s jinou soukromou osobou, typicky zaměstnavatelem, stejně tak se všechny odporující

⁶⁵ *Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie*. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie, 2007. Dostupné: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

⁶⁶ *Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie*. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie, 2007. Dostupné: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

vnitrostátní předpisy neaplikují na základě zásady aplikační přednosti.⁶⁷ Později byl tento článek rozšířen o čtvrtý odstavec, který říká: „*S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.*“⁶⁸ V tomto odstavci je podstatné slovní spojení „méně zastoupené pohlaví“, není zde tedy specifikováno pohlaví, tedy zda se jedná o ženy nebo muže. Z tohoto pojetí tedy vyplývá, že diskriminace na základě pohlaví se netýká pouze žen, ale v mnoha případech i mužů, a proto jsou členské státy oprávněny vytvořit zvláštní podmínky pro vyrovnání nevýhod v jejich profesní kariéře (může se jednat o povolání, která jsou výlučně ženská, avšak není vyloučeno, aby v nich působili i muži, naopak jejich zastoupení může být podporováno, např. školství, zdravotnictví). Z výše zmíněných článků je nepochybné, že EU klade zvýšený důraz na rovné zacházení a rovné příležitosti obou pohlaví a na zákaz diskriminace, což v oblasti pracovního práva zahrnuje především zásadu rovných příležitostí a rovného zacházení v zaměstnání, resp. v pracovněprávních vztazích. Pracovní právo EU rozlišuje mezi právem na rovné zacházení a právem na rovné příležitosti, které je pojmem užším, protože se vztahuje pouze na přístup k zaměstnání. Naopak pojem práva na rovné zacházení je pojmem širším, neboť pokrývá celou oblast profesního života zaměstnance. V rámci práva na rovné zacházení je speciálně upraveno právo na rovné zacházení se ženami a muži v oblasti odměňování za stejnou práci.⁶⁹ Součástí primárního práva EU je také Listina základních práv EU (dále jen „Listina EU“) přijatá v roce 2000 spolu se Smlouvou z Nice, nicméně jen jako nezávazná politická deklarace, součástí primárního práva se stala až s přijetím Lisabonské smlouvy v roce 2007. Nyní musí být ustanovení Listiny EU uplatňována při všech činnostech orgánů EU a při uplatňování práva EU členskými státy. Obsah Listiny EU vychází ve velké míře z Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod přijaté na půdě Rady Evropy a z judikatury Evropského soudního dvora a jím přijatých principů. V článku 21 Listiny EU je zakotven zákaz jakékoliv diskriminace, v článku 23 pak rovnost mužů a žen: „*Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch*

⁶⁷ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007, str. 29. ISBN 978-80-903786-2-9.

⁶⁸ *Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie*. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie, 2007. Dostupné: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

⁶⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 111. ISBN 978-80-7380-277-6.

nedostatečně zastoupeného pohlaví.“⁷⁰ Článek 33 pak upravuje rodinný a pracovní život, kdy v odstavci 2 je stanoveno: „*V zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím a právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte.*“⁷¹

5.2. Sekundární právo EU

Právní akty EU určené v článku 288 Smlouvy o fungování EU – nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska – tvoří sekundární právo EU. Nařízení je právní aktem EU, které je přímo aplikovatelné ve členských státech EU, směrnice naopak vyžaduje implementaci do právních řádů členských států, jsou tedy závazné pouze do výsledku, kterého má být dosaženo, forma a prostředky jsou volbou jednotlivých zákonodárců.

Hlavním nástrojem pracovního práva EU je proces sbližování jednotlivých právních řádů členských států, a k tomu jsou využívány směrnice, které je nutné do právních řádů implementovat, jak již bylo popsáno výše. V případě, kdy členský stát směrnicí neimplementuje nebo implementuje nedostatečně, může se občan daného státu odvolat přímo na danou směrnicí, kdy tímto způsobem získá směrnice přímý účinek.

K provedení článků 153 a 157 Smlouvy o fungování EU byly vydány tzv. Antidiskriminační směrnice, které upravují oblasti rovnosti žen a mužů. Článek 157 Smlouvy o fungování EU (bývalý článek 141 Smlouvy o založení Evropského společenství) byl doplněn v roce 1975 přijetím Směrnice Rady č. 75/117/EHS, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen. O rok později byla přijata směrnice, která zakazuje jakoukoliv diskriminaci z důvodu pohlaví při přijímání do zaměstnání a pracovní podmínky – Směrnice Rady č. 76/207/EHS, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky. V roce 1979 se přibyla další směrnice o rovném zacházení s muži a ženami ve věcech sociálního zabezpečení – Směrnice Rady č. 79/7/EHS, o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení. Ta byla v roce 1986 doplněna o směrnicí zakazující diskriminaci v zaměstnaneckých a profesních systémech sociálního zabezpečení –

⁷⁰ Listina základních práv Evropské unie. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>

⁷¹ Listina základních práv Evropské unie. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>

Směrnice Rady č. 86/378/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení. V tomto roce byla přijata i další směrnice ochraňující ženy v tomto případě v oblasti samostatné výdělečné činnosti, a to Směrnice Rady č. 86/613/EHS, o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství. Ochrana proti sexuálnímu obtěžování v práci byla zpracována do podoby doporučení, nikoliv do podoby závazných směrnic. Všechny tyto směrnice obsahují zákaz diskriminace obecně, resp. rovné příležitosti pro všechny, ale jejich hlavním cílem byla především ochrana žen proti diskriminaci. Od 90. let se tento trend změnil a začala se rozšiřovat snaha o dosažení rovných příležitostí i pro muže, nejen ženy, stejně tak o ochranu muže obecně. Z tohoto důvodu byla v roce 1996 přijata směrnice, která zaručovala stejná práva v podobě rodičovské dovolené pro péči o děti, a to oběma pohlavím – Směrnice Rady č. 96/34/ES, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Významné z hlediska dosažení stejného zacházení s oběma pohlavími byly i směrnice přijaté v roce 1997. První směrnice zakazuje diskriminaci zaměstnanců pracujících jen na částečný úvazek – Směrnice Rady č. 97/81/ES, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Druhá zbavuje diskriminované pracovníky důkazního břemene v soudním či jiném řízení vedeném z důvodu uplatňování jejich práva na ochranu před diskriminací z důvodu pohlaví – Směrnice Rady č. 97/80/ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. V roce 2002 byla přijata Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, kterou se mění Směrnice Rady č. 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání, a o pracovní podmínky. Dalším významným posunem v této oblasti bylo přijetí Směrnice Rady č. 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. O další dva roky později byla přijata Směrnice Rady č. 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Tato směrnice nahradila první antidiskriminační směrnice, a to Směrnicí Rady č. 75/117/EHS a Směrnicí Rady č. 76/207/EHS s účinností od roku 2009.⁷²

⁷² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 113-115. ISBN 978-80-7380-277-6.

6. Právní úprava v České republice

Pojem rovnosti se v novodobé historii Československé republiky poprvé objevuje v Ústavní listině z roku 1920, které ve své Hlavě páté upravuje práva a svobody. V článku 106 odstavci 1 bylo stanoveno, že výsady rodu, pohlaví a zaměstnání se neuznávají, čímž byly položeny právní základy rovného postavení mužů a žen.⁷³ V odstavci 2 tohoto paragrafu pak zakotvila rovnost všech obyvatel Československé republiky bez ohledu na původ, státní příslušnost, jazyk, rasu nebo náboženství.⁷⁴ Odstavcem 3 bylo pak znemožněno udílení jiných titulů než v souvislosti s povoláním nebo úřadem, či titulů akademických. Tento krok je dalším výrazným krokem k dosažení rovnosti všech osob, neboť došlo ke ztrátě výsad i titulů souvisejících s příslušností ke šlechtě.

V průběhu 2. světové války došlo k negativnímu vývoji z hlediska ochrany před diskriminací, neboť se ve velké míře a v širokém spektru lidských činností vyskytovala diskriminace na základě náboženství – docházelo k veřejné diskriminaci židovského obyvatelstva, a to přímo z úrovně státu. Tento vývoj způsobil očekávání velkých změn v oblasti rovnosti a zákazu diskriminace po skončení 2. světové války, ale na území Československa nedošlo v oblasti pracovního práva k žádným zásadním změnám až do roku 1960.

Ústava 9. května z roku 1948 ve své Kapitole I. stanovila, že muži a ženy mají stejné postavení v rodině i ve společnosti, stejný přístup ke vzdělání i ke všem povoláním, úřadům a hodnostem. Dále se jim má dostat stejných možností a příležitostí. Článek 26 upravoval nárok žen na zvláštní úpravu pracovních podmínek vzhledem k těhotenství a mateřství a péči o děti a nárok na zvláštní péči v těhotenství a mateřství. Tato ústava byla velmi zajímavým dokumentem, neboť i v politické době, která ji následovala, si zachovala rysy demokratické společnosti.⁷⁵ Již od roku 1948 rostla potřeba kodifikace pracovního práva, avšak nebyla realizována. Z hlediska problematiky diskriminace vedla změna politického smýšlení především k výraznému ukončování pracovních poměrů s osobami, které nebyly politicky přijatelné, a tedy osobami nepohodlnými.

Ústava z roku 1960, též nazývaná socialistická ústava, je charakteristická změnou politické orientace k jednotě státní moci. Socialistické prvky jsou k nalezení napříč všemi články, jedním z nich je i skutečnost, že postavila mateřství, manželství a rodinu pod ochranu státu.

⁷³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 148. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁷⁴ MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 4. přepracované vyd., (v nakl. Leges vyd. první). Praha: Leges, 2010. Student. ISBN 978-80-87212-39-4.

⁷⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 148-149. ISBN 978-80-7380-277-6.

V člancích 20 a 27 zakotvila právo žen na stejné postavení v práci jako mužům a právo na takové pracovní podmínky, které jim umožní zapojení do pracovního procesu jak s ohledem na fyziologické předpoklady, tak i na jejich společenskou funkci v mateřství, při výchově dětí a péči o ně. Většina práv zakotvených v Ústavách 1948 a 1960 formulovala rovnost mužů a žen, avšak jejich realizace v praxi byla vzhledem ke společenskému a politickému prostředí v podstatě nemožná.⁷⁶ Silně se uplatňovala práva žen jako matek i jejich realizace v pracovním procesu, přesto o rovnosti nemohla být v této době řeč.

Zákoník práce byl přijat až v roce 1965 jako zákon č. 65/1965 Sb. Předchůdce dnešního zákoníku práce zakazoval jakoukoliv přímou i nepřímou diskriminaci, dále zakotvoval povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a v neposlední řadě i možnost pozitivních opatření ve prospěch znevýhodněných skupin.

Po roce 1989 došlo ke změně politického režimu, který se promítl i do potřeby změny právního řádu, který by reflektoval nové společenské, politické i ekonomické podmínky. Tyto změny se dotýkaly i oblasti pracovního práva – postupnými novelami docházelo k uvolňování kognitivnosti zákoníku práce z roku 1965, který byla překážkou ekonomického rozvoje, stejně tak omezení smluvní volnosti, které se dotýkalo uzavírání kolektivních i individuálních pracovních smluv. Velkou změnou v oblasti pracovního práva bylo otevření možnosti soukromého podnikání na základě zákona č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů. První právní předpis v oblasti pracovního práva, který deklaroval zásadu rovného zacházení, byl zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, který však upravoval pouze právní vztahy v oblasti zaměstnanosti.⁷⁷

Příprava na vstup do Evropské unie znamenala implementaci antidiskriminační evropské úpravy do českého právního řádu. Tato v podstatě probíhala ve dvou vlnách, kdy první začala v roce 1999 novelou tehdejšího zákona o zaměstnanosti i samotného zákoníku práce z roku 1965, u kterého se hovoří o tzv. první euronovele, neboť do něj bylo promítnuto celkem 28 evropských směrnic. Zavedena byla jak povinnost rovného odměňování mužů a žen, tak i zákaz přímé i nepřímé diskriminace. Další vlna harmonizace proběhla s blížícím se vstupem do Evropské unie, kdy byl přijat nový zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a zákoník práce z roku 1965 byl opět novelizován, aby odpovídal evropským standardům na rovné

⁷⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 149. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁷⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 151-152. ISBN 978-80-7380-277-6.

zacházení s muži a ženami, stejně tak do něj byla vložena řada definic, např. přímé a nepřímé diskriminace.⁷⁸

Zásadní novelizace zákoníku práce z roku 1965, kterými prošel po roce 1989, však nezměnily jeho základní charakter vycházející z principu „co není dovoleno, je zakázáno“, který neodpovídal potřebám praxe, a proto docházelo k rozporům mezi právní úpravou a skutečnou praxí pracovněprávních vztahů. Z tohoto důvodu se často uchýlovali účastníci pracovněprávních vztahů k užívání norem občanského práva. Tato situace byla již dlouhodobě neúnosná, a proto bylo nutné vypracovat a přijmout nový zákoník práce, který by odpovídal stupni rozvoje společenských vztahů a ekonomické praxe, ale současně i národnímu a mezinárodnímu vývoji pracovního práva. Změna měla spočívat především v liberalizaci pracovněprávních vztahů, ve vazbě zákoníku práce na občanský zákoník tak, aby jasně zachovával specifika pracovního práva ve společném základu soukromého práva. Nový zákoník práce byl vypracován pod dohledem všech odborníků, jak z právní praxe, tak ze strany zaměstnavatelů a odborů, a schválen 23. 5. 2006 jako zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Nový zákoník práce upravuje rovné zacházení i zákaz jakékoliv diskriminace, avšak v menší míře než zákoník starý, jelikož se jedná pouze o úpravu rámcovou, která odkazuje na podrobnější úpravu v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů – Antidiskriminační zákon, který byl přijat po dlouhých a složitých jednáních v roce 2009.⁷⁹

6.1. Ústavní úroveň

Ústava České republiky (dále jen „Ústava“) zavedla termín ústavní pořádek, který je použit ve člancích 3 a 112. Podle článku 3 Ústavy je součástí ústavního pořádku České republiky Listina základních práv a svobod. Podle Preambule Ústavy jsou občané České republiky odhodláni budovat, chránit a rozvíjet tento stát v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody jako vlast rovnoprávných, svobodných občanů, založený na úctě k lidským právům a na zásadách občanské společnosti.⁸⁰

Listina základních práv a svobod (dále jen „Listina“) upravuje zákaz diskriminace jednak ve svých obecných ustanoveních, konkrétně v článku 1 Listiny, který upravuje rovnost všech lidí

⁷⁸ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007, str. 37. ISBN 978-80-903786-2-9.

⁷⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 161-171. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁸⁰ Ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

v důstojnosti a právech, stejně tak stanoví, že základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. Podstatný je však článek 3 Listiny odstavec 1, který zakotvuje nepřipustnost diskriminace: „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“⁸¹ Další úpravu rovného postavení nalezneme v některých ustanoveních týkajících se základních práv, konkrétně v článku 37 odstavci 3 Listiny je zakotvena rovnost účastníků řízení, nebo v článku 11 odstavci 1 Listiny, kde je zakotvena rovnost vlastnictví bez ohledu na osobu vlastníka.

Hlava čtvrtá Listiny upravuje mimo jiná práva i sociální práva, mezi kterými nalezneme i úpravu dotýkající se žen, konkrétně v článku 29 odstavci 1, kde je stanoveno, že ženy, mladiství a osoby se zdravotním postižením mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. V článku 32 odstavci 2 je stanovena zvláštní ochrana těhotných žen, neboť ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.

6.2. Úroveň zákonné úpravy

Problematika zákazu diskriminace a ochrany rovnosti je na úrovni zákonné úpravy upravena zásadním zákonem, který však v průběhu své přípravy i schvalování vzbuzoval nebývalé emoce způsobené zejména širokými faktickými dopady tohoto zákona na každodenní život všech osob. Jedná se o zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tzv. Antidiskriminačním zákonem.⁸² Zákon č. 198/2009 Sb, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (Antidiskriminační zákon), bylo nutné přijmout, a to i přes existenci ústavního základu, neboť klíčovou otázkou je, jakým způsobem se základní práva aplikují ve vzájemných vztazích soukromých objektů, tzv. horizontální úroveň.

Česká ústavní praxe v této otázce přebírá v podstatě německou koncepci nepřímého účinku základních práv na třetí osoby, kdy podle této koncepce základní práva mezi účastníky soukromoprávních vztahů nepůsobí přímo, jejich obsah je však brán v potaz při výkladu

⁸¹ Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (*Listina základních práv a svobod*). In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

⁸² BOUČKOVÁ, Pavla. HAVELKOVÁ, Barbara. KOLDINSKÁ, Kristina. KÜHNOVÁ, Eva. KÜHN, Zdeněk. WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon: Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2016, str. 1. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-80-7400-618-0.

zákonných norem. Působí nicméně nepřímo v situaci, kdy jsou práva a povinnosti mezi těmito účastníky interpretovány orgány veřejné moci. V případě, že osoba A diskriminuje osobu B tím, že ji odmítne obsloužit v restauraci na základě jejího etnického původu, není možné, aby osoba B žalovala tuto osobu přímo na základě Listiny, která sama o sobě neposkytuje v horizontálních vztazích aktivní žalobní legitimaci, a proto v takovém případě bylo nutné před přijetím Antidiskriminačního zákona nalézt aktivní žalobní legitimaci v jiném zákoně, např. v občanském zákoníku. Nepřímá horizontální aplikace základních práv a svobod proto není ekvivalentem přímo aplikace základních práv v soukromoprávních vztazích, neboť nejsou základní práva aplikována přímo, nýbrž jen ovlivňují možný význam zákoných norem v průběhu procesu jejich interpretace, a proto se nepřímá aplikace základních práv děje prostřednictvím neurčitých právních pojmů jako „dobré mravy“ nebo „lidská důstojnost“, které jsou obsažené v soukromoprávních normách a prostřednictvím kterých ústavní práva a hodnoty vstupují do soukromoprávních vztahů.⁸³

Základním smyslem Antidiskriminačního zákona je tedy přímo regulovat zákaz diskriminace v horizontálních právních vztazích. To se projevuje stanovením práva nebýt diskriminován v § 1 odst. 3 Antidiskriminačního zákona: „*Fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.*“⁸⁴, ale i poskytováním právní ochrany před diskriminací, zvláště v § 10 Antidiskriminačního zákona. S účinností tohoto zákona jsou fyzické osoby v oblasti působnosti Antidiskriminačního zákona podle § 1 chráněny před diskriminací též v horizontálních právních vztazích.⁸⁵ Působnost zákona je stanovena v § 1, který nejprve zdůrazňuje skutečnost, že zapracovává příslušné předpisy Evropského společenství, stanovuje svoji návaznost na Listinu i mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, a dále blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k němu, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, členství v odborových organizacích, sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči, přístupu ke vzdělání a přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení.

⁸³ BOUČKOVÁ, Pavla. HAVELKOVÁ, Barbara. KOLDINSKÁ, Kristina. KÜHNOVÁ, Eva. KÜHN, Zdeněk. WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon: Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2016, str. 24-25. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-80-7400-618-0.

⁸⁴ Zákon č.198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (*antidiskriminační zákon*). In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

⁸⁵ BOUČKOVÁ, Pavla. HAVELKOVÁ, Barbara. KOLDINSKÁ, Kristina. KÜHNOVÁ, Eva. KÜHN, Zdeněk. WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon: Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2016, str. 26. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-80-7400-618-0.

Z hlediska tématu této práce je relevantní úprava týkající se diskriminačního důvodu založeného na rozdílnosti pohlaví. Antidiskriminační právo reaguje na právní úpravu práva na rovné zacházení, na právní úpravu ochranných opatření navázaných na zvláštní zranitelnost žen během těhotenství nebo kojení a v neposlední řadě na právní úpravu aktivně podporující postavení žen na trhu práce, v politice atd., které odčichují sociální znevýhodnění, včetně pozitivních opatření. První oblast se odráží v úpravě § 1 odstavci 3 Antidiskriminačního zákona, který zakazuje diskriminaci z důvodu pohlaví, druhá oblast v § 6 odstavci 5 Antidiskriminačního zákona, kde je stanoveno, že diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné. Tato úprava tedy umožňuje zachovat nebo přijmout ochrannou legislativu jako výjimku z principu rovného zacházení. Třetí oblast se zrcadlí ve výjimce umožňující pozitivní opatření v § 6 odstavci 7, který stanovuje, že diskriminací na základě pohlaví není výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb, a § 7 odstavci 2 Antidiskriminačního zákona, kde je stanoveno, že za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti ke znevýhodňované skupiny osob, a v § 7 odstavci 3 je stanoveno, že ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí opatření podle odstavce 2 vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají současně posuzované osoby.⁸⁶

Vzhledem k existenci Antidiskriminačního zákona je úprava obsažená v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, velmi stručná – problematiky diskriminace se týkají pouze dva paragrafy. V § 16 odstavci 1 je uvedeno: „*Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*“⁸⁷ První věta odstavce 2 říká: „*V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace.*“⁸⁸ Z citovaných ustanovení vyplývá, že zákoník práce také zakazuje jakoukoliv diskriminaci a dále stanovuje povinnost zaměstnavatelů zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci bez ohledu na jejich

⁸⁶ BOUČKOVÁ, Pavla. HAVELKOVÁ, Barbara. KOLDINSKÁ, Kristina. KÜHNOVÁ, Eva. KÜHN, Zdeněk. WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon: Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2016, str. 65. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-80-7400-618-0.

⁸⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

⁸⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

pohlaví nebo jiné odlišnosti. Dále v tomto paragrafu nalezneme první odkaz na Antidiskriminační zákon, konkrétně na § 6, kde jsou vysvětleny pojmy jako přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sociální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné. V odstavci 3 tohoto paragrafu je dále uvedeno, co se nepovažuje za diskriminaci, a to rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce, a opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v Antidiskriminačním zákonu. V tomto případě se jedná o aktivní podporu znevýhodněných skupin, včetně pozitivních opatření. V § 17 je pak další odkaz na Antidiskriminační zákon, neboť je zde uvedeno, že právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

Význam Antidiskriminačního zákona pro aplikační praxi je ještě předčasné hodnotit, avšak jeho význam je nesporný z hlediska obsahu, neboť obsahuje komplexní úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace, dále splňuje požadavky Evropské unie, zejména v oblasti evropského pojmosloví. Nicméně je nutné poznamenat, že Antidiskriminační zákon obsahuje méně diskriminačních důvodů, než obsahoval zákoník práce z roku 1965, jelikož vychází ze Smlouvy o Evropském společenství, která jich obsahuje méně, např. není zahrnuto politické nebo jiné smýšlení nebo členství či činnost v politických stranách a hnutích, které bylo předáno do agendy veřejného ochránce práv. Problematické také může být aplikační praxe, neboť přijetím Antidiskriminačního zákona došlo v českém právním řádu k určité duplicitě, zejména ve vztahu k zákonu o zaměstnanosti, jehož věcná působnost se překrývá s částí věcné působnosti Antidiskriminačního zákona, a to v diskriminačních důvodech, které mají oba zákony společné.⁸⁹

7. Možnosti sladění pracovních a rodinných rolí

Znevýhodnění na základě pohlaví je stále jedním ze základních problémů dnešní společnosti, neboť pohlaví je a bude základním organizačním principem každé společnosti, což však způsobuje, že dochází ve společenských činnostech ke znevýhodňování na základě jejich rozdílnosti. Životní šance žen stále nejsou srovnatelné se životními šancemi mužů, co se týče

⁸⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 178-179. ISBN 978-80-7380-277-6.

přístupu ke společenským hodnotám jako jsou důstojnost, respekt, zdroje, bezpečí, autorita, důvěryhodnost, svoboda slova, moc a plné občanství. Tato znevýhodnění mají různé příčiny, a to jak v oblasti ekonomických vztahů, které se vyznačují horizontální i vertikální segregací žen na trhu práce a v přístupu ke vzdělání, tak i vyšší nezaměstnaností žen, podhodnocením jejich práce v domácnosti a péče o děti nebo nerovnému odměňování mužů a žen. Dalším důvodem je primárně patriarchální společnost a kultura, která podceňuje vše, co je spojeno se ženami, včetně jejich aktivit v domácnosti a při péči o děti, ale i jejich individuálních vlastností pro ně specifických (zájem o druhé, důraz na komunikaci atd.). Takto nastavený ekonomický i kulturně genderový řád není k ženám spravedlivý, neboť nedává rovné šance všem bez ohledu na pohlaví. Řešením této situace je koncepce přerozdělování a uznání, kdy přerozdělování směřuje k odstranění ekonomických nerovností a uznání k odstranění nerovností kulturních, neboť směřuje ke zhodnocení toho, co je v naší společnosti spojováno se ženami a v důsledku nedoceňováno. Tyto dvě dimenze jsou v konečném důsledku přítomné v diskriminačním jednání, neboť nižší mzda oproti muži v ženě vytváří ekonomickou újmu v podobě ušlé mzdy, ale i újmu na její důstojnosti, neboť tento rozdíl lze chápat tak, že má její práce nižší hodnotu než práce mužská.⁹⁰

Antidiskriminační právo vychází z uvědomění si, že lidský potenciál je stejný jak u mužů, tak u žen, v tom jsou muži a ženy stejní (lidská stejnost), ale i rozdílnost mužů a žen daná biologickými vlastnostmi obou pohlaví (biologická rozdílnost), která může vyžadovat vytvoření zvláštních podmínek zacházení. Zároveň pomalu dochází k uvědomění si, že společenské i právní normy znevýhodňují mnohdy jen tím, že jsou postaveny na muži, příkladem je i pracovní právo, které je vystavěno na typickém průběhu mužského pracovního života (práce na plný úvazek, bez možnosti přerušení, pouze na pracovišti a s vysíláním na pracovní cesty, práce přesčas atd.). Tato skutečnost znevýhodňuje ženy, které mají zájem sladit si svůj pracovní život se svým životem osobním, rodinným, tedy s požadavky svojí rodiny. Ovšem toto pojetí v konečném důsledku znevýhodňuje i muže, od kterých se očekává, že této společenské, resp. právní normě vyhoví, a pokud tak neučiní, protože se chtějí věnovat péči o děti v domácnosti, jsou považováni za neúspěšné a divné.⁹¹

⁹⁰ BOUČKOVÁ, Pavla. HAVELKOVÁ, Barbara. KOLDINSKÁ, Kristina. KÜHNOVÁ, Eva. KÜHN, Zdeněk. WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon: Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2016, str. 63-64. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-80-7400-618-0.

⁹¹ BOUČKOVÁ, Pavla. HAVELKOVÁ, Barbara. KOLDINSKÁ, Kristina. KÜHNOVÁ, Eva. KÜHN, Zdeněk. WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon: Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2016, str. 64. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-80-7400-618-0.

Důsledkem takto nastaveného systému je nízká participace žen s malými dětmi v pracovním procesu, a tedy na trhu práce, která je způsobena nedostatečnou možností využití flexibilních forem práce, ale i nezájmem o částečné nebo poloviční úvazky, které bývají méně placené, ale objem pracovní náplně je mnohdy stejný jako v případě plných úvazků. Problematický je ovšem i zvolený institut relativně dlouhé rodičovské dovolené, kterou je možné čerpat až do 4 let věku dítěte (v průměru ženy bývají doma s dítětem 3 roky) s nastaveným systémem dávek v podobě balíku peněz, který se rozděluje do dávek odvislých od počtu let strávených doma s dítětem, což je dále navázáno na nedostatečnou nabídku místně i finančně dostupných služeb péče o děti, které by usnadnily ženám dřívější návrat do zaměstnání. Takto nastavený model s výrazně nadstandardní délkou rodičovské dovolené v kombinaci s nízkou podporou institucionální péče o malé děti posiluje v mezinárodním kontextu model, v jehož rámci jsou ženy na dlouhou dobu vytrženy ze své profesní dráhy a zůstávají doma v ekonomické závislosti na svých partnerech.⁹²

Znevýhodňování v pracovním životě se však netýká pouze žen, jak bychom se mohli domnívat, nýbrž dotýká se ve stále větší míře i mužů. Tuto problematiku umocňuje i skutečnost, že existuje výrazný nepoměr v odměňování žen a mužů, což způsobuje, že i z ekonomického hlediska se většina rodin rozhodne pro možnost ženy v domácnosti, aby rodina nepřišla o vyšší příjem muže. Přesto jsou případy, kdy tato možnost není z hlediska rodiny nejlepší, protože žena by ráda chodila do práce a muž by rád zůstal doma, avšak finanční možnosti jim tuto volbu nedovolují. Avšak existují určité možnosti a zvýhodnění, která ulehčují sladění pracovního a rodinného života obou rodičů.

Z výše popsaných důvodů je tedy nutné usilovat o co nejvyšší možnou harmonizaci profesního a rodinného života. Tuto harmonizaci lze chápat jako proces, během něhož má dojít ke sbližování či skloubení více složek lidských činností, a to do takového stavu, který cítíme jako bezproblémový a vyvážený. Dosažení tohoto cíle však není bezproblémové, neboť se jedná o skloubení dvou zcela stěžejních aspektů života každého člověka, které se prolínají a vzájemně ovlivňují. Různé fáze života znamenají různý význam těchto dvou složek, kdy v určitých fázích je jedna z nich důležitější a druhá musí stát v pozadí – nejčastěji se jedná o období, kdy matka plní své mateřské povinnosti nebo zaměstnaný rodič pečuje o své malé dítě. V takovém období dochází často k návratu ke klasickému genderovému rozdělení rolí, kdy ze ženy je pečovatelka a muž se stává výhradním živitelem rodiny. Avšak tento postup není v souladu s dnešním chápáním rolí žen a mužů, které již nejsou takto striktně rozděleny a

⁹² JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 7. ISBN 978-80-7478-337-1.

genderové rozdělení se postupně stírá, kdy obě pohlaví chtějí podle svého vlastního svobodného rozhodnutí, individuálních potřeb a konkrétní ekonomické situace v rodině skloubit dvě stěžejní složky života, a to profesní a rodinnou. Z tohoto důvodu je nezbytné zabývat se otázkou, jaká je vhodná a ideální harmonizace rodičovských a pracovních rolí.⁹³

Nesoulad mezi pracovním a rodinným životem je jednou ze základních příčin nižší participace žen na trhu práce v produktivním věku, kdy hlavním důvodem je nemožnost zajistit kvalitní péče o dítě během výkonu svého zaměstnání.⁹⁴

7.1. Možnosti sladění poskytované na základě zákona

Ženy, které se ocitly ve věku, kdy obvykle plánují děti nebo jsou již těhotné či dokonce již mají malé děti, jsou bezesporu nejproblematictější kategorií zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Důvodem tohoto přístupu je, že pro zaměstnavatele se jedná o zaměstnankyně, které s sebou nesou spoustu problémů, mají často nestandardní požadavky, ale i jejich samotné zaměstnání, a tedy skloubení rodinného a pracovního života, může způsobit řadu situací, které neumí řešit ani jedna strana. Mnoho žen se v dnešní době rozhodne vrátit se do práce i v průběhu mateřské a rodičovské dovolené, a to nejen z důvodů finančních, ale také ve snaze udržet si kvalifikaci i kontakt s pracovním prostředím.⁹⁵ Je tedy nutné si uvědomit, že řada žen nepovažuje mateřskou roli za hlavní náplň svého života, které obětuje roky studia a praxe, ale má snahu skloubit obě životní etapy dohromady. Stejná situace platí i pro muže – v dnešní době není možné plně počítat s klasickým modelem rodiny, neboť i muži mnohdy touží po plnění svých otcovských rolí naplno, i na úkor svého zaměstnání, a proto by rádi využívali benefity ze strany zákona nebo svých zaměstnavatelů.

Problematická je ovšem skutečnost, že pracovněprávní legislativa v České republice se vyznačuje spíše svou neutrálností ve vztahu ke flexibilním formám organizace práce, neboť je v zásadě ani nepodporuje, ani jim nebrání. Další bariéry se vyskytují na straně zaměstnavatelů i zaměstnanců – zaměstnanci řeší ekonomickou rovinu těchto flexibilních forem, neboť jsou spojeny s nižším finančním ohodnocením, zaměstnavatelé se naopak nechtějí zabývat zvýšenou administrativní a organizační zátěží v podobě nabídky více pracovních míst na

⁹³ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik, str. 9-11. ISBN 978-80-87576-92-2.

⁹⁴ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 9. ISBN 978-80-7478-337-1.

⁹⁵ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 7. ISBN 978-80-7478-337-1.

pokrytí stejného množství práce, ale roli hrají i ekonomické důvody, např. minimální vyměřovací základ zdravotního pojištění.⁹⁶

Přesto jsou flexibilní formy zaměstnávání, mezi které řadíme jak různé délky pracovních úvazků, pružnou pracovní dobu, tak i atypické formy organizace práce jako práci z domova, zásadním nástrojem pro lepší sladění profesního a rodinného života zaměstnanců. Důvodem je změna rodinného modelu a rozdělení rodinných rolí, ale i ekonomické podmínky, díky kterým je obtížnější sladit pracovní a rodinný život, a to jak pro ženy, tak pro muže.

7.1.1. Mateřská dovolená

Mateřská dovolená je tradičním pracovněprávním institutem, který chrání pracující ženy v období pokročilého těhotenství, porodu včetně šestinedělí i v období péče o novorozené dítě.

Podle § 195 odstavce 1 zákoníku práce přísluší zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, v případě narození dvou a více dětí jí přísluší mateřská dovolená v délce 37 týdnů. Podle odstavce 2 nastupuje zaměstnankyně na mateřskou dovolenou zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Podle odstavce 5 nesmí být mateřská dovolená v souvislosti s porodem nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Zákonem jsou tedy stanoveny minimální limity mateřské dovolené, které souvisí se zdravotním stavem rodičky, stejně tak slouží k vyrovnání se s nově vzniklou situací.

Odstavec 3 pamatuje na případy, kdy porod nastane dříve, než bylo lékaři stanoveno – vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší jí mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v odstavci 1, tedy 28, resp. 37 týdnů. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené méně než 6 týdnů z jiného důvodu, přísluší jí mateřská dovolená ode dne porod jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů.

Zákon pamatuje i na případ, kdy žena porodí mrtvé dítě – podle odstavce 4 přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená v délce 14 týdnů.

Mateřská dovolená i rodičovská dovolená může poskytována po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se vždy považuje za výkon práce, a to i pro účely

⁹⁶ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 10. ISBN 978-80-7478-337-1.

dovolené. Po návratu zaměstnance po skončení mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen zařadit ho na původní práci a pracoviště, není-li to možné, protože tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí ho zaměstnavatel zařadit dle jeho pracovní smlouvy. Stejně tak je možné, aby zaměstnankyně požádala svého zaměstnavatele o poskytnuté dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět. Takto poskytnutou dovolenou před nástupem rodičovské dovolené nelze z důvodu rodičovské dovolené krátit.⁹⁷

7.1.2. Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je institutem poměrně mladým, neboť byla do právní úpravy zapracována až v roce 2001, kdy nahradila institut „další mateřské dovolené“ příslušící za účelem prohloubení celodenní péče o dítě pouze zaměstnankyním. Tímto krokem byla právní úprava sladěna s komunitárním právem, konkrétně Směrnicí Rady 96/34/ES o rodičovském volnu. Podle této směrnice je právo na rodičovské volno individuálním a nepřenosným právem každého z rodičů, které umožňuje, aby o dítě pečovala buď matka, nebo otec, anebo oba současně. Stejné právo přiznává směrnice též osobám, které převzaly dítě do své péče.⁹⁸ Zákoník práce v § 196 stanovil, že k prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. Rodičovská dovolená nemusí být čerpána vcelku. Pokud zaměstnankyně nebo zaměstnanec nastoupí např. v jednom roce věku dítěte zpět do práce, mohou až do jeho tří let kdykoliv požádat znovu o poskytnuté rodičovské dovolené a této žádosti je zaměstnavatel povinen vyhovět.⁹⁹

Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně podle § 198 odstavce 1 zákoníku práce. Dále v době, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, může zaměstnanec čerpat rodičovskou dovolenou. Ale v situaci, kdy

⁹⁷ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 15. ISBN 978-80-7478-337-1.

⁹⁸ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik, str. 96. ISBN 978-80-87576-92-2.

⁹⁹ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 16. ISBN 978-80-7478-337-1.

oba rodiče čerpají rodičovskou dovolenou současně, hmotné zabezpečení nebo dávky přísluší jen jednomu z nich.

Podle § 191 zákoníku práce je mateřská a rodičovská dovolená považovaná za důležitou osobní překážku v práci, po kterou je zaměstnanec nebo zaměstnankyně omluvena pro nepřítomnost v práci. Po tuto dobu nepřísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu, má však nárok na dávky nemocenského pojištění dle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a zákona č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, a dávky státní sociální podpory v podobě rodičovského příspěvku dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Poskytování rodičovského příspěvku jakožto dávky státní sociální podpory není vázáno na čerpání rodičovské dovolené a naopak.¹⁰⁰

7.1.3. Pružná pracovní doba

Jedním ze základních práv zaměstnavatele v pracovním poměru je podle § 81 odstavce 1 zákoníku práce právo rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, včetně určení začátku a konce. Pracovní doba se zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne. Nejrozumnější možnosti úpravy pracovní doby jsou nejtypičtějším a nejširším druhem zvláštních pracovních podmínek pro zaměstnance pečující o malé děti, jelikož délka určené pracovní doby, její rozvržení, případně zkrácení, rozvrh pracovních směn a určení začátku a konce pracovní doby jsou jednou ze základních pracovních podmínek pro všechny zaměstnance.¹⁰¹

Fungujícím flexibilním režimem, který je poskytovaný zaměstnancům ze strany zaměstnavatelů na základě zákona, je pružná pracovní doba, která je postavena na principu individuální volby začátku a konce pracovní doby ze strany zaměstnanců.

Tento režim cílí na lepší využívání pracovní doby a uspokojování osobních potřeb zaměstnanců a zaměstnankyň, avšak tento institut je využíván pouze u některých zaměstnavatelů a pouze na některých pracovištích. Úpravu tohoto institutu nalezneme v § 85 zákoníku práce. Při uplatňování pružné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a případně i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem, tzv. volitelné pracovní doby. Mezi tyto dva volitelné časové úseky je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na svém pracovišti, tzv. základní

¹⁰⁰ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 15-16. ISBN 978-80-7478-337-1.

¹⁰¹ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 73. ISBN 978-80-7478-337-1.

pracovní doba. V § 85 odstavci 4 nalezneme úpravu tzv. vyrovnávacího období určeném zaměstnavatelem, během něhož musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna, toto vyrovnávací období může být stanoveno nejdéle na 26, resp. 52 po sobě jdoucích týdnů v případě kolektivní smlouvy.

Přestože se jedná o matkami preferovanou formu pracovního uspořádání, využívá ji jen sotva čtvrtina z nich, což je způsobeno především tím, že je většinově umožňovaná pouze osobám s vyšší vzděláním na vedoucích nebo jiných kancelářských pozicích, což bývají častěji muži.¹⁰²

7.1.4. Zkrácený pracovní úvazek

Dalším flexibilním režimem jsou různé délky pracovního úvazku, nejčastěji se vyskytuje pracovní úvazek poloviční. Zákon zaměstnavatelům ukládá povinnost vyhovět žádostem zaměstnanců, mužů i žen, pečujících o děti o zkrácení pracovní doby nebo jinou úpravu, avšak ochota zaměstnavatelů je v této oblasti poměrně nízká a když je této žádosti vyhověno, mnohdy to znamená méně peněz za stejný objem práce. Po flexibilních pracovních režimech je ovšem vysoká poptávka a většina žen spatřuje v nedostupnosti zkrácené pracovní doby, resp. pracovního úvazku, největší zdroj obtíží při návratu zpět do zaměstnání po rodičovské dovolené. Jediným důvodem nižšího podílu polovičních úvazků však není jen nezáměr zaměstnavatelů, ale i delší rodičovskou dovolenou, během níž rodiče pracovní trh zcela opouští a po návratu nastupují zpět na plný úvazek i z důvodu ekonomické nutnosti.¹⁰³

Úpravu této možnosti nalezneme v § 241 zákoníku práce, kde v odstavci 1 je stanoveno, že je zaměstnavatel povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. V odstavci 2 je pak uveden, že v případě žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let, dále např. žádosti těhotné zaměstnankyně, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

¹⁰² JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 9. ISBN 978-80-7478-337-1.

¹⁰³ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 8-9. ISBN 978-80-7478-337-1.

7.2. Jiné možnosti sladění poskytované zaměstnaným rodičům

Existují ovšem zaměstnavatelé, kteří si uvědomují význam plnění rodičovských rolí a snaží se mnoha způsoby ulehčit svým zaměstnancům touhu po plnohodnotném rodinném životě. Můžeme tedy v tomto případě mluvit o situacích, kdy zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům určité pracovní benefity, např. možnost práce z domova, podnikové školky nebo tzv. *sick-days*, mnohdy nad rámec zákona, které cílí na usnadnění harmonizace rodinného a profesního života. V poslední době jsou však tyto benefity nabízeny ve snaze získat více kvalitních zaměstnanců, kteří poptávají pracovní místa se zaměstnaneckými benefity, a to hlavně těmi prorodinnými.

7.2.1. Práce z domova

V pracovní smlouvě lze sjednat, že pracovník nebude konat pro zaměstnavatele práci na pracovišti zaměstnavatele, nýbrž za podmínek stanovených v pracovní smlouvě např. doma v pracovní době, kterou si zaměstnanec sám rozvrhne. Na takové zaměstnance se vztahují ustanovení zákoníku práce s určitými výjimkami. Novela zákoníku práce přinesla přísnější režim práce z domova, který se však týká převážně zaměstnanců pracujících z domova pravidelně, nikoliv pouze nárazově. Jak původní právní úprava, tak novela zákoníku práce připouští, aby zaměstnanec pracující mimo pracoviště zaměstnavatele, což je ve většině případů zaměstnanec pracující z domova, byl oprávněn rozvrhnout si svou pracovní dobu dle vlastní potřeby, avšak nevztahuje se na něj úprava rozvržení pracovní doby, prostojů a také mu nepřísluší mzda či náhradní volno za práci přesčas či za práci ve svátek. Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou i nadále dohodnout, že z domova bude zaměstnanec vykonávat pouze část práce a zbytek pracovní doby bude docházet na pracoviště. Nově bude zavedena povinnost zaměstnavatele hradit zaměstnanci v režimu *home-office* náklady spojené s komunikací mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jedná se především o placení nákladů na internetové připojení nebo telefon, mohlo by se jednat i o náklady za elektrickou energii či provoz nebo pořízení počítače, avšak to ukáže až praxe. Tyto náklady však bude nutné prokázat ze strany zaměstnance a zaměstnavatel bude tyto náklady hradit buď nárazově nebo v podobě paušálních částek.¹⁰⁴

¹⁰⁴ Více informací dostupných na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/co-prinesou-v-roce-2017-hlavni-zmeny-zakoniku-prace-104073.html>

Práci z domova neboli *home-office* umožňují zaměstnavatelé spíše menšině zaměstnanců, především těm vysokoškolsky vzdělaným, ač se jedná o druhou nejžádanější variantu pracovního uspořádání pro pracující matky.¹⁰⁵

7.2.2. Služby péče o děti

Dalším benefitem poskytovaným ze strany zaměstnavatelů jsou tzv. podnikové školky. Péče o děti v předškolním věku je v České republice v současné době zajišťována prostřednictvím několika služeb a několika právních režimech. Jedná se o jesle, mateřské školy, péči o děti provozovanou jako podnikatelskou činnost v soukromých zařízeních a mateřská centra. Podnikové nebo firemní školky spadají podle formy péče buď pod režim mateřské školky nebo mateřského centra.

Jesle jsou službou péče o děti do 3 let věku, v dnešní době zřizované jako vázaná živnost na základě zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, avšak po roce 1989 dochází k úpadku zájmu o tato zařízení, a to z důvodu prodloužení rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku do tří let věku dítěte. V dnešní době došlo opět ke zvýšení porodnosti, ale i ke zvýšení zaměstnanosti žen, a proto se opět objevuje poptávka po zařízeních, ve kterých je možnost umístit mladší děti. Avšak jesle víceméně již neexistují a soukromá zařízení bývají pro velkou část matek finančně nedostupná, a proto se zaměstnané matky snaží umístit děti mladší tří let do mateřských školek, kde však naráží na místní nedostupnost i nedostatečnou kapacitu.¹⁰⁶

Mateřské školy jsou zřizovány na základě zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Předškolní vzdělávání se organizuje zpravidla pro děti od tří do šesti let věku a přijímají se k němu přednostně děti v posledním roce před zahájením povinné školní docházky. Cílem předškolního vzdělávání je nejenom umožnit matce návrat do zaměstnání, ale i rozvoj dítěte v oblasti mezilidských vztahů, osvojení si základních pravidel chování a životních hodnot. V současné době nevyhovuje počet mateřských škol potřebám rodičů, avšak tento stav je mnohdy způsoben nepříliš flexibilními reakcemi na míru porodnosti v daném období. Nejvíce problematické se proto jeví umísťování dětí kolem tří let, neboť je dávana přednost starším dětem, což komplikuje návrat rodičů do pracovního procesu po ukončení rodičovské dovolené. Dalším

¹⁰⁵ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 9. ISBN 978-80-7478-337-1.

¹⁰⁶ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik, str. 153-154. ISBN 978-80-87576-92-2.

problematickou skupinou jsou děti od dvou do tří let věku, které jsou přijímány víceméně převážně v místech s potřebou naplnit kapacitu tříd. Ve velkých městech nejsou však kapacitní problémy tak výrazné, a proto se zde matky potýkají s odmítáním přijímat děti mladší tří let, a to i přesto, že je možnost zvolit si délku rodičovské dovolené, resp. rodičovského příspěvku do dvou let věku dítěte.

Podmínky, které jsou stanoveny školským zákonem pro mateřské školky, se vztahují i na zaměstnavatele, kteří zřizují mateřskou školkou určenou ke vzdělávání dětí svých zaměstnanců nebo dětí zaměstnanců jiného zaměstnavatele. Taková školka musí být zapsána do školského rejstříku a splňovat veškeré podmínky fungování mateřské školky. Zaměstnavatelé však často zřizují i služby péče o děti mimo režim školského zákona, neboť je to pro ně organizačně i finančně méně náročné a mohou flexibilněji reagovat na potřeby a poptávku ze strany svých zaměstnanců. Jedná se o rodinná, mateřská a rodičovská centra, dětské koutky, mateřinky, školičky a podobně.

7.2.3. Krátkodobé volno na vyléčení, tzv. sick-days

Krátkodobé volno na vyléčení nebo také zdravotní volno, tzv. *sick-days* je zaměstnanecký benefit poskytovaný některými zaměstnavateli, např. ve státní správě, který funguje na principu možnosti vzít si volno v případě nemoci nebo nevolnosti, který je ovšem možné využít i v případě nemoci dítěte nebo pro vyřizování soukromých záležitostí, avšak mimo klasickou dovolenou náležející za daný kalendářní rok. Cílem je vyléčit se dřív, než je zaměstnanec nucen nastoupit na nemocenskou, čímž zaměstnanec přijde o výdělek a zaměstnavateli chybí pracovní síla, anebo dokonce chodit do práce nemocný. Jedná se však o zaměstnanecký benefit, který je nad rámec zákona, neboť se žádná úprava v zákoně nevyskytuje, a proto veškeré podmínky poskytování upravuje samotný zaměstnavatel.

8. Pojetí mateřské a rodičovské dovolené

Úprava právního postavení osob pečujících o děti v pracovním právu a otázka jejich hmotného zajištění v době péče o děti není v jednotlivých evropských zemích úplně totožná. Výrazné rozdíly se nacházejí zejména v oblasti práva sociálního zabezpečení, které vyplývají ze skutečnosti, že každý stát si tvoří svůj vlastní sociální systém s vlastní sociální, resp. rodinnou politikou, ale i systémem dávek a okruhem oprávněných subjektů, což je způsobeno rozdílným historickým i společenským vývojem, rozdílnými přírodními, ekonomickými a politickými podmínkami, včetně převládajících zvyklostí a etických názorů.¹⁰⁷ Přesto je rodičovská dovolená s rodičovským příspěvkem významným nástrojem sladování profesních a rodinných rolí ve všech evropských zemích.

Mateřská dovolená je tradičním institutem pracovního práva všech moderních států. Avšak během posledních desetiletí stále větší množství žen zaujímá vyšší pracovní pozice, vykonávají vedoucí nebo řídicí funkce v managementu státních i soukromých společností a jejich mateřství může znamenat přerušení jejich kvalifikace i pracovního postupu v podobě přerušení pracovních vazeb a kontaktů, ale i ztráty profesního potenciálu.¹⁰⁸

Původní smysl rodičovské dovolené bylo umožnit ženám a mužům přerušit své zaměstnání v době, kdy potřebují věnovat celodenní péči nejmenším členům rodiny, v případě žen po ukončení mateřské dovolené. Na rozdíl od mateřské dovolené, která má tradici jako podpora matek při zajištění základních potřeb novorozence dítěte, které jsou pouze obtížně zajistitelné jiným způsobem, rodičovská dovolená naopak znamenala svobodnou volbu matek i otců mezi zaměstnáním a péčí o malé dítě, a to stanovením nároku na rodičovský příspěvek a zajištěním návratu zpět do zaměstnání po jejím vyčerpání tak, aby došlo ke zmírnění finančního dopadu absence jednoho pracovního příjmu na rodinu a zároveň byla zajištěna kvalitní celodenní péče o dítě doporučená psychology do tří let věku dítěte. Požadavek celodenní péče zajištěné rodičem byl později zmírněn tím, že došlo k povolení zajistit tuto stejně hodnotnou péči jinou osobou než pouze rodičem a postupně byla rozšířena i o možnost navštěvování mateřské školky bez ztráty nároku na rodičovský příspěvek. Rodičovská dovolená si tedy postupně zachovala hlavně jistotu rodiče v podobě nároku na návrat do zaměstnání. Tato jistota však je také určitým způsobem omezena, a to v podobě možnosti zaměstnavatele tuto povinnost nedodržet, např. tím, že skutečně nebo jen formálně změni

¹⁰⁷ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik, str. 11. ISBN 978-80-87576-92-2.

¹⁰⁸ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik, str. 84. ISBN 978-80-87576-92-2.

strukturu zaměstnanců či výrobního programu. Druhou slabinou je skutečnost, že tři, resp. dokonce čtyři roky, jsou pro mnohé profese příliš dlouhá doba na zachování si kvalitní kvalifikace a kontaktu s původním pracovním prostředím a aktuálním vývojem praxe dané profese. Další nevýhodou rodičovské dovolené v České republice je skutečnost, že rodičovský příspěvek je možné pobírat až do 4 let věku dítěte, avšak rodičovská dovolená je možná pouze do 3 let věku dítěte. Pokud se tedy rodič rozhodne pobírat rodičovský příspěvek do čtyř let dítěte, potom ztrácí nárok na pracovní místo, a proto se musí se zaměstnavatelem dohodnout na pozdějším nástupu zpět do pracovního procesu nebo se pracovního místa vzdát. Tímto postupem se ovšem sám umísťuje do situace, kdy bude jako žadatel o zaměstnání v nevýhodném postavení z důvodu péče o malé dítě. Obecně platí, že ženy po rodičovské dovolené jsou nejrizikovější skupinou osob v oblasti nezaměstnanosti žen.¹⁰⁹

Na rozdíl od České republiky jsou severské země charakteristické svým přístupem k problematice rovnosti pohlaví a rodičovských rolí, tedy obecně genderovým záležitostí, a tento je stále zcela odlišný proti zemím ve zbytku Evropy. Vývoj v této oblasti je v těchto státech zcela specifický a v mnoha záležitostech velmi pokrokový. Důvodem je především dlouhodobá tradice rovnosti mužů a žen, a to v podobě vysokého zapojení žen do pracovního života spolu s poskytováním zákonné ochrany jejich mateřství, ale i celkové pojetí rodiny.

Severské země také znají institut mateřské a rodičovské dovolené, avšak striktně je neodlišují, mnohdy splývají do jednoho institutu, čímž se celá koncepce odlišuje. V dnešní době je základem severské rodinné politiky vysoké zapojení otců, které se objevuje ve formě tzv. otcovské kvóty, která je v podstatě rodičovskou dovolenou, avšak vymezenou výhradně pro otce – její nevyužití způsobuje nenahraditelné propadnutí této doby bez možnosti využití druhým rodičem. Důvodem zavedení otcovské kvóty bylo zvýšení participace otců na péči o děti, ale i na rodičovské dovolené, a to z důvodu zvýšení rovnoprávnosti mezi muži a ženami, ale i z důvodu poskytování stejných příležitostí oběma pohlavím. Obecně lze tedy říct, že otcovská kvóta je povinnou účastí otce, neboť v důsledku jeho nezapojení je rodina nucena zajišťovat si péči o děti jiným způsobem než domácí péčí ze strany rodiče. Důležité je ovšem poznamenat, že severští muži nemají s tímto konceptem žádné velké problémy, naopak ho ve vysokém procentu využívají. Další odlišností je délka celkové rodičovské dovolené – rodiče pobývají s dítětem doma okolo jednoho roku. Tento trend je úzce spojen s emancipací žen a jejich výrazným zapojením na pracovního trhu, stejně tak s dosaženou mírou rovnoprávnosti

¹⁰⁹ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 13-14. ISBN 978-80-7478-337-1.

mužů a žen včetně výše jejich příjmů. Z těchto důvodů se nepředpokládá, že by rodiče chtěli zůstat s dětmi doma déle, naopak tato úprava cílí na jejich brzký návrat do zaměstnání.

Z hlediska rovnoprávnosti obou rodičů je nejpokrokovější zemí Island, jehož koncept rodičovské dovolené je považován v mnoha směrech za modelové řešení – tři měsíce jsou určené výhradně matce, tři měsíce jsou určené výhradně otci a tři měsíce jsou vyhrazené pro jednoho z rodičů na základě domluvy. Takto nastavený koncept lze považovat z hlediska rovnosti obou rodičů jako nejvíce prootcovský.

Koncept mateřské a rodičovské dovolené je v České republice odlišný – jedná se o dva samostatné instituty, neboť mateřská dovolená je určená výhradně matce. Naopak rodičovská dovolená je určená pro oba rodiče, nastoupit na ni může jeden z nich nebo si ji mohou vystřídat. Délka rodičovské dovolené v České republice je však zcela unikátní a k rodičům, resp. ve většině případů k matkám, velmi velkorysá, a to především v porovnání se severskými státy – lze ji čerpat až do čtyř let věku dítěte, avšak bez pracovněprávní ochrany pro návrat do zaměstnání.

8.1. Otcovská dovolená

Zvláštní kategorií možností sladění profesních a rodičovských rolí je institut otcovské dovolené. Koncepce otcovské dovolené je ve střední Evropě relativně novou záležitostí, avšak velmi známou záležitostí ve všech severských státech. Severské státy jsou charakteristické vysokou mírou rovnoprávnosti, která se projevuje i významným zapojením otců do chodu rodiny. Otcovská dovolená je koncipována jako způsob, jak zapojit otce do péče o nového člena rodiny, ale i jak mu poskytnout možnost seznámit se s novou situací vzniklou narozením dítěte – je tedy pojímána jako určitý benefit pro otce, kteří se chtějí zapojit a pomoci partnerce v období po narození dítěte. Důležité je však poznamenat, že se nejedná o jejich povinnost.

Severské země jsou v mnoha ohledech průkopníky aktivního otcovství, které přišlo na řadu po etapě zrovnoprávnění mužů a žen ve sféře pracovního života. Aktivní otcovství má za cíl zajistit větší práva otců, ale i jejich větší participaci na péči o děti a jejich výchově. Ve všech severských zemích byla postupně zavedena otcovská dovolená, a to v různých délkách, které se ještě v průběhu let prodlužovaly, např. ve Finsku je otcovská dovolená zavedená v délce osmnácti dní. Raritní je v tomto směru Švédsko, které prodloužilo v roce 2002 otcovskou dovolenou na celkových šedesát dní, které mohou otcové vyčerpat až do osmi let věku dítěte. Norsko je pak jedinou ze severských zemí, ve které není otcovská dovolená spojená s žádným

nárokem na příspěvek, jeho výše se čistě odvíjí od jeho pracovní smlouvy. Severský stát, který je charakteristický výraznou prootcovskou politikou, je pak Island, avšak ten žádnou otcovskou dovolenou nedisponuje, neboť otce zapojuje v průběhu dovolené rodičovské.

Institut otcovské dovolené byl v České republice dlouho zcela opomíjeným tématem, setkávali se s ní pouze otcové zaměstnaní u zahraničních společností, které jim poskytovaly možnost volna v období po narození dítěte jako zaměstnanecký benefit. V současné době však Ministerstvo práce a sociálních věcí vypracovalo návrh na uzákonění sedmidenní otcovské poporodní péče, kterou by si otcové mohli vybrat během šesti týdnů po porodu nebo převzetí dítěte do péče. Během této doby by jim stát vyplatil dávku postavenou na stejných pravidlech jako je peněžitá pomoc v mateřství. Nárok by tedy měli muži uvedení v matrice jako otcové nebo které určil jako náhradní rodiče soud a dále ti, kteří jsou účastni na nemocenském pojištění alespoň tři měsíce před jejím čerpáním, dávka pak tvoří 70 % jejich příjmu. V současné době byla novela zákona o nemocenském pojištění schválena oběma komorami Parlamentu České republiky a v případě bezproblémového dalšího postupu by nová úprava nabyla účinnosti v prvních měsících roku 2018.

Závěr

Harmonizace rodinného a profesního života zaměstnaného rodiče pečujícího o děti se v podstatě opírá o tři základní nástroje – vytvoření vhodného pracovního prostředí včetně výhodnějšího nastavení pracovních podmínek pro rodiče, dále existenci moderní flexibilní rodinné dávky, která umožňuje souběh výkonu povolání s péčí o rodinu, a v neposlední řadě přijímání dalších alternativních prorodinných opatření spočívajících zejména v rozvíjení jednotlivých typů a forem služeb či zařízení, které zajišťují celodenní péči o děti zejména z důvodu výdělečné činnosti rodiče. Tvorba, udržování a fungování, včetně modernizace jednotlivých právních nástrojů harmonizace rodinného a pracovního života je součástí rodinné politiky každého státu, kdy stát musí především dbát o zapojení osob pečujících o děti na trhu práce.¹¹⁰

Severské země jsou v mnoha věcech velmi pokrokové, avšak evropsky významný je jejich odlišný přístup k řešení problematiky rovného postavení a rovných příležitostí pro osoby pečující o děti, avšak i jejich pojetí národních rodinných politik. Možnosti, které jsou poskytované rodičům, aby jim byla usnadněna harmonizace práce a rodiny jsou v mnoha ohledech stejné, avšak liší se přístup k rodičům ze strany společnosti i státu. Obecně lze severské rodinné politiky charakterizovat jako rodinné politiky postavené na téměř absolutní rovnosti obou pohlaví, která se promítá do genderově neutrálního pojetí společnosti pramenícího z dlouhodobé pracovní aktivity žen spojené s následnou emancipací žen v rodinném i pracovním životě, ale i jako silně prootcovské politiky, jejichž cílem je zapojení otců do výchovy a péče o dítě. Cílem severských politik je umožnit oběma rodičům seberealizaci v obou sférách lidského života a tím je oba rovnoměrně zatěžovat.

Prototypem rodinné politiky v oblasti rovného přístupu k oběma rodičům je Švédsko, které v průběhu 60. let zavedlo genderově neutrální rodinnou politiku postavenou na absolutní rovnosti práv obou rodičů k dítěti i sobě navzájem. Ve Švédsku bylo jako důvod nerovného postavení mužů a žen stanoveno nedostatečné zapojení mužů do rodinného života, což způsobilo úpravu systému v podobě posilování zapojení otce do výchovy dětí. Tento vývoj vedl až k uzákonění možnosti mužů podílet se na péči o dítě v rámci rodičovské dovolené, díky čemuž se Švédsko stalo vůbec prvním státem na světě, který uznal nárok muže na rodičovskou dovolenou. Tento krok byl velmi důležitý pro rovnost mužů a žen na pracovním

¹¹⁰ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik, str. 153. ISBN 978-80-87576-92-2.

trhu, neboť i otec se stal pro zaměstnavatele nespolehlivým zaměstnancem, u kterého bude nucen přemýšlet, zda ho jako bezdětného zaměstná.

Zajímavou úpravu nalezneme i ve Finsku, které v průběhu 80. let zavedlo systém příspěvků při péči o dítě v domácím prostředí, který umožňuje rodičům volbu mezi umístěním dítěte do zařízení předškolní péče a péčí o dítě v domácím prostředí. Na tento příspěvek má v dnešní době nárok každý rodič, avšak je často velmi kritizován jako příčina nízké návštěvnosti zařízení předškolní péče, neboť je ženami hojně využíván, což je důvodem, proč ve Finsku nedošlo ke změně tradičního rodinného modelu ženy-pečovatelky a muže-živitele. Přesto je Finsko v současné době považováno za velmi pokrokovou zemi v oblasti vytváření flexibilních možností pro sladění profesních a rodinných rolí. Jednou z těchto možností je možnost výběru mezi materiálním porodným ve formě startovacího balíčku pro matky nebo slevou na dani. Další možností sladění je umožnění ženě chodit do zaměstnání i během mateřské, avšak důsledkem je nižší finanční podpora za dny strávené v zaměstnání, ale i existence příspěvku při práci na částečný úvazek, na který mají rodiče nárok až do 8 let věku dítěte. Rodičovskou dovolenou si mohou rodiče mezi sebe rozdělit bez omezení, umožňuje jim to tedy sladění jejich zaměstnání s péčí o rodinu, avšak stále přetrvává nižší zapojení mužů do výchovy dětí než v ostatních severských státech.

Norsko je jednou z prvních zemí, ve kterých bylo na začátku 20. století uzákoněno volební právo pro ženy, což je velmi významným krokem ke zrovnoprávnění obou pohlaví, které je v dnešní době na velmi vysoké úrovni, především díky nízkému procentnímu rozdílu mezi finančním ohodnocením mužů a žen. I v Norsku došlo k zavedení tzv. otcovské kvóty, ale až začátkem 90. let, jejímž cílem bylo prohloubit rodinné vztahy, ale i aktivní zapojení otce do rodinného života. Tento přístup byl velmi rychle akceptován a již o tři roky později tento koncept využívalo 80 % otců. Norsko poskytuje také mnoho možností k úspěšnému skloubení práce s péčí o rodinu, např. poskytuje příspěvek v případě umístění dítěte do dětské skupiny nebo najmutí au-pair s cílem umožnit rodičům návrat do zaměstnání. Tomuto nahrává i skutečnost, že následně byla zavedena možnost práce na částečný úvazek i po dobu čerpání rodičovské dovolené, o kterou mohl zaměstnanec svého zaměstnavatele požádat. Norsko je však specifické svým pojetím statusu dítěte v rodině, které začalo již v průběhu 80. letů zdůrazňováním potřeby seberealizace a osobního rozvoje dítěte, a to především v předškolních zařízeních. Tento vývoj je zcela odlišný od ostatních severských zemí, především od sousedního Švédska, které klade důraz na ekonomickou aktivitu ženy a její návrat do zaměstnání.

Vývoj v Dánsku je trochu odlišný od ostatních severských zemí, neboť v průběhu 2. světové války bylo okupováno Německem, což nevedlo k vysokému úbytku mužského obyvatelstva. Z tohoto důvodu nebylo hlavním cílem rodinné politiky zapojit do pracovního procesu i ženy, naopak byla vyvíjena snaha o jejich co nejdelší setrvání s dítětem v domácnosti, aby pracovní místa byla uvolněna pro nezaměstnané muže. V dnešní době je poskytována rodičovská dovolená s možností volby její délky mezi osmi a desíti měsíci, avšak vyplacená suma zůstává stejná. Také zde existuje otcovská dovolená, avšak Dánsko je jedinou severskou zemí, která nemá zavedenou otcovskou kvótu jako povinnou účast otce na péči o dítě. Důvodem je pravděpodobně postupně se snižující aktivita feministických hnutí, která byla od 70. let velmi aktivní, ale také změna politického směřování rodinné politiky s nástupem nového tisíciletí. Přesto je Dánsko zemí, která věnuje vysokou částku na fungování a podporu rodinné politiky, jejíž velká část je investována do vzniku i fungování předškolních zařízení, které si postupně vybudovaly v Dánsku velký význam – často jsou do nich děti umisťovány, i když jsou rodiče doma. Tento přístup způsobil, že státní předškolní zařízení v Dánsku jsou v současné době na nejvyšší úrovni kvality v rámci Evropy, což je důvodem, proč je zde největší podíl pracujících žen s dětmi v předškolním věku.

Z hlediska zapojení mužů do péče a výchovy dětí je vzorem rodinná politika na Islandu, která se však začala rozvíjet až velmi pozdě – po skončení 2. světové války. Myšlenka rovnosti pohlaví se poprvé objevuje v 70. letech a postupně se stává hlavním společenským tématem. Důvodem je skutečnost, že stále více žen získává vysokoškolské vzdělání, což vede k jejich lepšímu uplatnění na trhu práce. Důsledkem je stále větší potřeba aktivního zapojení otce do péče a výchovy dítěte, ale i kvůli vytvoření silného citového pouta mezi ním a dítětem. Velké změny v rodinné politice však nastaly až s novým tisíciletím, kdy došlo k prodloužení rodičovské dovolené do rovnocenné podoby – tři měsíce vyhrazené pro matku, tři měsíce pro otce a tři měsíce podle jejich vlastního rozhodnutí. Tento způsob umožňuje participaci matky i otce na výchově a péči o děti v podstatě rovným dílem, ale zároveň jim umožňuje budovat vlastní kariéru, ale i zajistit dostatečný příjem rodiny. Toto pojetí je flexibilní také díky možnosti rozložení těchto měsíců po dohodě se zaměstnavatelem do následujícího roku a půl. V dnešní době se rodinná politika, včetně velkého množství společenských organizací, stále více soustředí na zajištění rovnosti pracovních příležitostí a rovného postavení, např. zavedením povinnosti zaměstnavatelů podporovat sladňování pracovních a rodinných rolí obou rodičů, třeba prostřednictvím flexibilnější pracovní doby. Tento vývoj zařadil Island mezi státy, které jsou jedny z nejúspěšnějších z hlediska podpory rovnosti mužů a žen, ale i sladění rodinného a profesního života, a zároveň mezi státy, které mají nejštědřejší a

nejúspěšnější prootcovskou rodinnou politiku, především díky podpoře otců ve výchově a péči o děti, a to i přestože nemají zavedenou otcovskou dovolenou.

Rodinná politika České republiky se začíná vyvíjet v duchu severských rodinných politik teprve až po roce 1989, avšak do určité míry odlišně, neboť se projevuje nastavení společnosti z období před rokem 1989, kdy byla propagována především ekonomická a reprodukční funkce rodiny ztvárněná dvoupříjmovou rodinou avšak s tradičním rozložením rolí – žena pečovatelka a muž živitel, tedy muž zaopatřuje rodinu vyšším výdělkem a žena vykonává zaměstnání na nižších pracovních pozicích, neboť za hlavní náplň jejího času se považuje péče o rodinu. Tradiční funkce rodiny jako je výchova, socializace nebo vzdělávání přebírá postupně stát, čímž dochází k narušení základních rodinných funkcí, ale i ztrátě povědomí ze strany rodičů o jejich nutnosti a nenahraditelnosti. Vývoj po roce 1989 však také není ideální, neboť z hlediska rodinné politiky došlo k nežádoucímu jevu, a to k oslabení funkce rodiny zejména v podobě proměny hodnotových postojů obyvatelstva vedoucích k oslabení významu instituce manželství, která postupně vyústila v rozšíření názoru, že manželství neposkytuje žádné výhody a není nutné ho uzavírat, neboť je to pouze „kus papíru“. K tomuto vývoji přispělo i hledisko ekonomické, neboť mnoho rodičů využívá pomoc ze strany státu poskytovanou především nezaopatřeným ženám a matkám samoživitelkám. Dalším důvodem bylo vytvoření konkurenčního pracovního trhu, který nabízel zaměstnancům dříve netušené možnosti, ale na druhou stranu zapříčinil touhu zaměstnavatelů po zaměstnávání mladých ambiciózních absolventů, kteří se však nacházejí v období ideálním pro založení rodiny. Tento vývoj vedl k tomu, že se postavení rodičů na pracovním trhu, ale i ve společnosti značně zhoršilo, resp. stalo se nevýhodným, stejně tak se zvýšil počet absolventek, jejichž povolání v souvislosti se zajímavými pracovními nabídkami, mnohdy na vysoké pracovní pozice, vede v mnoha případech skutečně k nutnosti volby mezi rodinou a kariérou.

Problematika nutnosti volby mezi rodinou a kariérou je důvodem pro vznik snahy o dosažení harmonizace pracovních a rodinných rolí, a to v podobě různých možností poskytovaných na základě zákona nebo i nad jeho rámec, které mají za cíl vytvořit takové prostředí, ve kterém není tato volba nutná. Toto je však úzce spjato s tradičním rodinným modelem, který byl nahrazen dvoupříjmovou rodinou, avšak neobsahuje již význam pojmu rodina – péče o děti a jejich výchova, a proto je cílem moderních rodinných politik zkombinovat péči o rodinu s účastí v profesním prostředí. Avšak nalézt vhodné způsoby a možnosti pro harmonizaci práce a rodiny není jednoduché, a proto je nutné čerpat inspiraci ze států, ve kterých je daná problematika šířeji podporována, jako je tomu v severských státech.

Severská úprava mateřské, resp. rodičovské dovolené, se jeví z pozice české právní úpravy jako mnohem striktnější. Důvodem je skutečnost, že severský přístup neposkytuje rodičům tolik času s dítětem jako úprava v České republice, naopak směřuje k brzkému návratu do zaměstnání, resp. k účasti v sociálním systému. Dalším důvodem je i zavedení vázanosti určité doby na jednoho z rodičů v podobě tzv. otcovské kvóty. Tento přístup není možné v současné společenské situaci v České republice považovat za uskutečnitelný, ale ani za zcela nutný. Návrh na zavedení tzv. otcovské poporodní péče neboli otcovské dovolené je zajisté správný, neboť se jedná o umožnění otci pobýt s novorozenečným dítětem a zároveň pomoci své partnerce v období těsně po porodu, což lze v současné moderní společnosti považovat za zcela adekvátní přístup. Naopak tzv. otcovská kvóta, která reaguje na vývoj rovnoprávnosti mužů a žen, nemůže s největší pravděpodobností najít ve střední Evropě své místo, neboť záležitosti rovných příležitostí mužů a žen ještě nedospěly do takové fáze, aby se otcové museli na péči o dítě podílet povinně. Důvodů je několik, přesto nejdůležitějším důvodem stále zůstává skutečnost, že ženy nejsou v mnoha případech stále považované za rovné mužům, a to nejen protože stále neobsazují vysoké funkce v pracovním prostředí, které by je vedly k touze po upřednostnění kariéry před rodinou, ale také protože finanční ohodnocení mužů stále zůstává vyšší, než je finanční ohodnocení žen, a to nejen na stejných pracovních pozicích.

Ze severských rodinných politik je nejbližší české rodinné politice úprava v Dánsku, neboť také umožňuje volbu délky rodičovské dovolené a nebyla zde zavedena otcovská kvóta. Z tohoto důvodu by bylo jistě přínosné se jejich přístupem inspirovat a podporovat pracovní zapojení žen pobývajících na rodičovské dovolené, ale i žen s malými dětmi, a to rozšiřováním nabídky a kapacit zařízení předškolní péče, která jsou nezbytnou pomocí pro matky malých dětí, a dále podporovat nabídku zkrácených pracovních úvazků, resp. jejich zapojením do pracovního procesu v průběhu rodičovské dovolené.

Myšlenka, že rodina tvoří základ státu, se v mnoha ohledech ukázala jako velmi pravdivá, a proto je nezbytné, aby se stát i společnost vyvíjely takovým směrem, který bude existenci rodiny podporovat, ale i ji usnadňovat v každodenním životě. Právní úprava však neumí změnit lidské myšlenky, a proto zásadní změna musí přijít nejprve v pojetí pojmu rodina, a to uvnitř samotné společnosti.

Použité prameny a literatura

Monografie a další odborné publikace

HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6.

BOBEK, Michal. BOUČKOVÁ, Pavla. KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.

BOUČKOVÁ, Pavla. HAVELKOVÁ, Barbara. KOLDINSKÁ, Kristina. KÜHNOVÁ, Eva. KÜHN, Zdeněk. WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon: Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2016. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-80-7400-618-0.

JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1.

HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.

MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 4. přepracované vyd., (v nakl. Leges vyd. první). Praha: Leges, 2010. Student. ISBN 978-80-87212-39-4.

LUNDQVIST, Åsa. *Family policy paradoxes: gender equality and labour market regulation in Sweden, 1930-2010*. Bristol: Policy Press, 2011. ISBN 18-474-2455-4.

VALDIMARSDÓTTIR, Friðja Rós. *Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men*. Copenhagen, Danemark: TemaNord, 2006. ISBN 92-893-1330-7.

GÍSLASON, Ingólfur V. *Parental Leave in Iceland: Bringing the Fathers in: Developments in the Wake of New Legislation in 2000*. Akureyri: Ministry of Social Affairs, 2007. ISBN 978-9979-9793-2-6.

Rodinná politika na úrovni krajů a obcí: Metodické „doporučení“ Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008. ISBN 978-80-86878-82-9.

Národní zpráva o rodině (zkrácená verze) [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2004. Dostupné: http://www.mpsv.cz/files/clanky/900/zprava_zkr.pdf

Národní koncepce rodinné politiky [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2005. Dostupné: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf

Zákony, evropské a mezinárodní dokumenty

Zákon č.198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (*antidiskriminační zákon*). In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

Ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (*Listina základních práv a svobod*). In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

Všeobecná deklarace lidských práv [online]. Organizace spojených národů, 1948. Dostupné: http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech [online]. Organizace spojených národů, 1966. Dostupné: http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinar.pakt-obc.a.polit_.prava_.pdf

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech [online]. Organizace spojených národů, 1966. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>

Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace [online]. Organizace spojených národů, 1965. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-ras.diskriminace.pdf>

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen [online]. Organizace spojených národů, 1979. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod [online]. Rada Evropy, 1950. Dostupné: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf

Revidovaná Evropská sociální charta [online]. Rada Evropy, 1996. Dostupné: http://www.euroskop.cz/gallery/5/1684-b9639fb5_72e4_4560_9489_dc6ddba5a898.pdf

Rezoluce o rovnosti žen a mužů [online]. Mezinárodní organizace práce, 2009. Dostupné: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12419/rezoluce.pdf>

Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie, 2007. Dostupné: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

Odborné články

LETTO-VANAMO, Pia. TAMM, Ditlev. *Cooperation in the Field of Law*. Johan Strang (ed.), Nordic cooperation – a European region in transition [online]. London: Routledge, 2015 forthcoming (20 p).

HUSA, Jaakko. *The Stories We Tell Ourselves – About Nordic Law in Specific*. Isaidat Law Review [online]. Vol. 1 (2011). Volume 1 – Special Issue 1, Article 9.

SMITS, Jan M. *Nordic law in a European context: some comparative observations*. Jaakko Husa, Kimmo Nuotio & Heikki Pihlajamäki (eds.), Nordic Law – Between Tradition and Dynamism [online]. Antwerp-Oxford (Intersentia), pp. 55-64.

LETTO-VANAMO, Pia. *Law and (Social) Justice – Nordic Perspectives*. Legal Studies Research Paper Series [online]. Paper No. 5. University of Helsinki, Faculty of Law.

BJØRNSON, Øyvind. *The Social Democrats and the Norwegian Welfare State: Some Perspectives* [online]. Scandinavian Journal of History, Volume 26, Issue 3, 2001, pp. 197–223. Dostupné: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/034687501750303855>

BORCHORST, Anette. *Daddy Leave and Gender Equality: the Danish Case in a Scandinavian Perspective*. Aalborg: Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet, 2006. (FREIA's tekstserie; No. 60). Dostupné: <http://vbn.aau.dk/files/13901517/60.pdf>

FORSSÉN, Katja. LAUKKANEN, Anne-Mari. RITAKALLIO, Veli-Matti. *Policy – The Case of Finland* [online]. University of Turku – Department of Social Policy, Finland, 2003. Dostupné: <https://www.york.ac.uk/inst/spru/research/nordic/finlandpoli.pdf>

KETTUNEN, Pauli. *The Nordic Welfare State in Finland* [online]. Scandinavian Journal of History, 26:3, 225-247. Dostupné: <http://www.vasa.abo.fi/users/minygar/Undervisning-filer/Kettunen%202001.pdf>

Klíčová slova

Rovnost, rodičovství, diskriminace

Equality, Parenthood, Discrimination

Resumé

Tato diplomová práce cílí na problematiku rovného postavení a rovných příležitostí osob pečujících o děti, tedy matek i otců, neboť se jedná o zásadní téma současné společnosti i pracovních vztahů. Důvodem je postupné nahrazování klasického rodinného modelu otce živitele a matky pečovatelky, způsobené přechodem k výrazně rovnoprávnějšímu postavení žen ve společnosti, modelem moderní dvoupříjmové rodiny, ve které chtějí být oba rodiče zapojeni jak do péče a výchovy společných dětí, tak do pracovního prostředí.

Náplní této práce je komparace právní úpravy České republiky a severských zemí, tedy Finska, Švédska, Norska, Dánska a Islandu, jejichž rodinné politiky jsou popsány v úvodních kapitolách. Severské země zaujímají v oblasti rodinné politiky zcela specifický přístup genderově neutrálních států, ve kterých pohlaví nehraje téměř žádnou roli. Zaměřují se na vytvoření zcela rovné společnosti s prootcovským přístupem v podobě výrazného zapojení mužů do péče a výchovy dětí.

Odvrácenou stranou takovéto rovnosti je vznikající diskriminace, která je podrobně popsána ve třetí kapitole. Podpora rodin a jejich zapojení do pracovního života dala vzniknout novému diskriminačnímu důvodu objevujícímu se v pracovněprávních vztazích, a to rodičovství. Problém se v tomto případě týká jak žen, tak mužů, a proto postupně vzniká nová oblast pracovněprávní regulace zabývající se postavením i možnostmi obou rodičů.

Zapojením mezinárodních organizací došlo k významnému posunu v zrovnoprávnění žen díky postupnému prosazování širokého zákazu diskriminace, mimo jiné i na základě pohlaví, ale i v podobě prosazování ochrany žen jako matek. Tento vývoj se postupně přenesl na evropskou a národní úroveň, a to jak do zákonné úpravy, tak do rodinné politiky, jak je popsáno ve čtvrté až šesté kapitole této práce.

Závěrečné kapitoly se věnují způsobům, jakými se zákonodárci i zaměstnavatelé snaží usnadnit harmonizaci pracovního a rodinného života. Jednotlivými nástroji jsou rodičovská a mateřská, ale i otcovská dovolená, dále práce na částečný úvazek, pružná pracovní domy nebo práce z domova, ale i jiné benefity, např. vytváření podnikových dětských skupin. Tyto způsoby směřují k dosažení co nejpříznivějšího sladění rodinných a profesních rolí obou rodičů, tedy spojení aktivní účasti v zaměstnání s rodinným životem, ale i zabránění jejich diskriminaci v profesním životě.

Cílem práce byla snaha o nalezení vhodného přístupu pro rodinnou politiku v České republice silně poznamenanou předrevolučním vývojem. Hlavní inspirací může být rodinná politika v Dánsku, neboť je svým přístupem nejbližší pojetí tuzemské rodinné politiky.

Harmonizačními nástroji by tak mohla být podpora zaměstnanosti žen i mužů během rodičovské dovolené, a to zvyšováním počtu míst v předškolních zařízeních, ale i motivace zaměstnavatelů k vytváření pracovních míst se zkrácenými pracovními úvazky nebo částečnou prací z domova.

Summary

The focus of the thesis are the issues of equal status and equal opportunities for individuals caring for children, i.e., mothers and fathers, as this is an important topic of the current society and working relationships. The reason for that is the gradual transition from the classical family model of the father-breadwinner and the mother-caregiver to a modern dual-breadwinner model, with a significantly more equal position of women in society, in which both parents want to be involved both in the care and upbringing of their children as well as in the working environment.

This work compares legal regulations of the Czech Republic and the Nordic countries, namely Finland, Sweden, Norway, Denmark, and Iceland, whose family policies are described in the introductory chapters. Nordic countries have a rather specific approach in the area of family policy leading to a gender-neutral state where gender plays almost no role. They are focused on creating a fairly equal society with a pro-father approach in the form of a strong involvement of men in childcare and education.

The other side of such equality is the emergence of discrimination, described in detail in the third chapter. The support of families and their involvement in working life has given rise to a new discriminatory reason in labour law relationships, namely parenthood. The problem, in this case, concerns both women and men, and therefore a new area of labour law regulation is emerging, which deals with the status and capabilities of both parents.

The involvement of international organisations caused a significant shift in women's equality through progressive enforcement of the broad prohibition of discrimination, among others on the basis of gender, but also through the promotion of women's protection as mothers. This development has gradually shifted to European and national levels, both in legal regulation and in family policy, as described in chapters four to six.

The final chapters deal with ways in which legislators and employers try to facilitate the harmonisation of work and family life. The instruments are parental and maternity leave, as well as paternity leave, part-time work, flexible work or home work, but also other benefits, such as the creation of in-business children's groups. These methods aim at achieving the best possible reconciliation of the family and professional roles of both parents, i.e., combining active participation in employment with family life, as well as preventing their discrimination in professional life.

The aim of the thesis was also to find a suitable approach for the family policy in the Czech Republic, strongly marked by the pre-revolutionary development. The main inspiration could be the family policy in Denmark because it is the closest approach to domestic family policy. Harmonisation tools could, therefore, be to support the employment of both women and men during parental leave by increasing the number of places in pre-school facilities, but also motivating employers to create jobs with short-time jobs or part-time work from home.